

**Der „gebrochene“ Instrumentalismus –
zur Arbeits- und Lohnorientierung
von Arbeitern.
Eine empirische Untersuchung**

Inaugural - Dissertation
im Fachbereich Philosophie, Geschichte
und Sozialwissenschaften
der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen - Nürnberg

vorgelegt von
Konrad Ruff
aus Witterda

1977

1978 # 54

**Der „gebrochene“ Instrumentalismus –
zur Arbeits- und Lohnorientierung
von Arbeitern.
Eine empirische Untersuchung**

Inaugural - Dissertation
im Fachbereich Philosophie, Geschichte
und Sozialwissenschaften
der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen - Nürnberg

vorgelegt von
Konrad Ruff
aus Witterda

Gedruckt mit Genehmigung des Fachbereichs
Philosophie, Geschichte und Sozialwissenschaften
der Universität Erlangen-Nürnberg



Tag der mündlichen Prüfung: 24.11.1977

Dekan: Universitätsprofessor Dr. K.-H. Ruffmann

Referent: Universitätsprofessor Dr. W. Mangold

Korreferent: Universitätsprofessor Dr. J. Matthes

Inhaltsverzeichnis

Seite

Teil I: Theoretischer Interpretationsrahmen	1
1. Vorbemerkung	1
2. Zur Diskussion des gesellschaftlichen Bewußtseins von Arbeitern	3
3. Arbeits- und Lohnorientierung - Ansatz und Fragestellungen	26
4. Erhebungsverfahren	41
5. Zur Darstellung der empirischen Ergebnisse	44
Teil II: Darstellung der empirischen Ergebnisse	46
1. Einschätzung der eigenen Arbeitssituation	46
1.1 Anforderungen, Belastungen und Dispositionschancen	46
1.2 Einschätzung der Vorgesetzten	63
1.3 Beurteilungsperspektiven der betrieblichen Arbeitsorganisation	73
1.4 Exkurs zur Arbeitszufriedenheit	76
2. Arbeitsinhaltliche Bezugsweisen	82
2.1 Identifikatorischer Typus	85
2.2 Negatorischer Typus	92
2.3 Instrumentell-gleichgültiger Typus	97
2.4 Kompensatorischer Typus	100
2.5 Resignativer Typus	108
2.6 Verteilung der Typen	112
3. Instrumentelle Arbeitsorientierung	116
3.1 Lohnarbeit als Mittel: Verschleiß	118
3.1.1 Erfahrung des Verschleißes	118
3.1.2 Fluchtperspektive 1: Verbesserungsmöglichkeiten	138
3.1.3 Fluchtperspektive 2: vorgezogene Rentenaltersgrenze	149

	<u>Seite</u>
3.2	Leben als Nicht-Arbeit 153
3.2.1	Bedürfnisartikulation und soziale Kontakte 154
3.2.2	Funktionen der Reproduktion 164
4.	Lohn als Mittel und Schranke der Reproduktion 177
4.1	Leistung und Lohnhöhe 179
4.2	Konkurrenz der Arbeiter untereinander 194
4.3	Lohn als Reproduktionsfonds und Kostenfaktor 210
4.4	Lohn- und Unternehmereinkommen 218
4.5	Lohneinkommen und Reproduktion 235
4.6	Zusammenfassung 244
5.	Leistungsgerechtigkeit und Gleichheitsideal: der gerechte Lohn 245
5.1	Lohndifferenzierung und ihre Begründungen 247
5.1.1	Lohnkriterien und vorhandene Lohnunterschiede 247
5.1.2	Lohnerhöhung und Entwicklung der Lohnunterschiede 260
5.2	Lohnvorstellungen und Gerechtigkeitsideal 266
5.3	Orientierungsmuster der Lohnvorstellungen 272
5.3.1	Ungebrochene Leistungsorientierung 274
5.3.2	Eingeschränkte, gebrochene Leistungsorientierung 277
5.3.3	Gleichheitsorientierung 280
6.	Arbeits- und Lohnorientierung: der "gebrochene" Instrumentalismus 281
Literaturverzeichnis	290

TEIL I: Interpretationsrahmen

1. Vorbemerkung

Die vorliegende Studie ist im Rahmen eines Forschungsprojektes über "Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern" entstanden, das von 1971 bis 1976 am Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum der Universität Erlangen-Nürnberg (mit SFB 22 der DFG) durchgeführt wurde.¹⁾ Unter der Leitung von Professor Werner Mangold waren an der Hauptuntersuchung von 1973 bis 1976 außer dem Verfasser Werner Kudera, Rudi Schmidt und Theo Wentzke beteiligt. Aufgrund der kooperativen Vorgehensweise, die eine solche Untersuchung erfordert, wird ersichtlich, daß die hier vorgetragenen Überlegungen von den gemeinsamen Diskussionen - zum Teil maßgeblich - beeinflußt sind.

Der Ansatz zielte darauf ab, gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Industriearbeitern als historisches Produkt sedimentierter Erfahrungen von Interessenartikulation und Interessendurchsetzung in verschiedenen gesell-

1) H. JAEGER: Politisches und gesellschaftliches Bewußtsein von Arbeitern. Arbeitsbericht 1 des Teilprojektes H. SFZ mit SFB 22 der Univ. Erlangen-Nürnberg. Nürnberg o.J. - H. JAEGER, H. KÜHNE, R. SCHMIDT: Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern. Arbeitsbericht 2 des Teilprojektes H. SFZ mit SFB 22 d. Univ. Erlangen-Nürnberg. Nürnberg 1972. - W. KUDERA, W. MANGOLD, K. RUFF, R. SCHMIDT: Zum gesellschaftlichen und politischen Bewußtsein von Arbeitern. Zwischenbericht eines empirischen Forschungsprojekts. In: Soziale Welt. Jg. 27/1976. H. 2. S. 232-259. R. SCHMIDT: Konflikt Erfahrung und Konfliktbewußtsein. Der bayerische Metallarbeiterstreik von 1954 und seine Auswirkungen auf die Interessenorientierung von Arbeitern. Diss. Erlangen 1975. - W. KUDERA, W. MANGOLD, K. RUFF, R. SCHMIDT, T. WENTZKE: Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern. Abschlußbericht. SFZ mit SFB 22 der Universität Erlangen-Nürnberg. Nürnberg 1976.

schaftlichen Bereichen und auf unterschiedlichen Ebenen zu analysieren. Das Datenmaterial für diese Analyse bilden qualitative Interviews von 183 Arbeitern aus zwei Großbetrieben der Nutzfahrzeugindustrie bzw. des Maschinenbaus in Mannheim und in Nürnberg, die 1974 durchgeführt worden sind.

Die vorliegende Studie konzentriert sich auf einen Teilaspekt des Arbeiterbewußtseins: auf die Arbeits- und Lohnorientierung. Sie geht den Fragen nach, welche Bedeutung Arbeiter ihrer Tätigkeit selbst zumessen, wie diese Interpretationen und formulierten Ansprüche durch unterschiedliche Arbeits- und Lohnbedingungen beeinflußt, modifiziert werden, und schließlich, in welcher Weise Arbeiter die allgemeinen Bedingungen von Lohnarbeit, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Situation und Interessenlage, die Konkurrenz untereinander und gegenüber dem Unternehmer erfahren und reflektieren.

In einem ersten Abschnitt wird eine Übersicht über bisherige ausgewählte ¹⁾ Untersuchungen und Forschungskonzeptionen, einschließlich der spezifischen Themenschwerpunkte geboten, um den Kontext industriesoziologischer Diskussion zum Thema "Arbeiterbewußtsein" für die eigene Analyse anzudeuten.

In einem zweiten Schritt werden einige betriebspsychologische und - mit besonderem Interesse - industriesoziologische Ansätze zur Untersuchung der Arbeits- und Lohnorientierung in ihren Grundzügen skizziert; vor diesem Hinter-

1) Insofern in der vorliegenden Studie Gewicht auf die Präsentation empirischer Befunde gelegt wird, bleibt eine systematische Literaturanalyse ausgeschlossen. Auf die Dringlichkeit, aber auch auf die Schwierigkeiten und Probleme, die mit einem solchen Unterfangen verbunden wären, verweist H. HARTMANN in seinem "Überblick über den Forschungs- und Diskussionsstand" der Untersuchungen zu "Arbeitserfahrung, Konfliktpotential und gesellschaftliches Bewußtsein industrieller Arbeitnehmer", den er auf dem 18. Deutschen Soziologentag in Bielefeld gab.

grund werden der eigene Ansatz und die daraus entwickelten Hypothesen dargestellt.

Im dritten Abschnitt des ersten Teiles werden methodische Verfahrensweisen der Datenerhebung und der Datenanalyse vorgestellt.

Im zweiten, zentralen Teil der vorliegenden Studie werden die empirischen Ergebnisse präsentiert; am Ende eines jeden Abschnitts folgen knappe Zusammenfassungen.

2. Zur Diskussion des gesellschaftlichen Bewußtseins von Arbeitern

Die industriesoziologische Diskussion und Forschung über das Bewußtsein von Arbeitern wurde in den fünfziger und sechziger Jahren von der Frage beherrscht, inwieweit sich Arbeiter von der ihnen zugeschriebenen Rolle einer der bürgerlichen Gesellschaft distanziert gegenüberstehenden Klasse sozial und politisch "emanzipiert" haben. Die Berechtigung der Annahme, daß Arbeiter zum integrierten Teil der bundesrepublikanischen "Wohlstandsgesellschaft" geworden seien, wurde aus der nahezu ungebrochenen Wirtschaftsentwicklung hergeleitet, die die Voraussetzung für die Bedürfnisbefriedigung aller Gesellschaftsmitglieder zu bieten schien. Die ökonomische Prosperität ließ klassenkämpferische Auseinandersetzungen als historisch obsolet erscheinen, eine "nivellierte Mittelstandsgesellschaft", wie sie vor allem von SCHELISKY¹⁾ konzipiert und prononziert vertreten wurde, sollte die Verbürgerlichung der Arbeiter langfristig garantieren können.

1) H. SCHELISKY: Auf der Suche nach der Wirklichkeit. Gesammelte Aufsätze. Düsseldorf-Köln 1965. (Die Bedeutung des Schichtungsbegriffs für die Analyse der gegenwärtigen deutschen Gesellschaft. S. 331-336; Gesellschaftlicher Wandel. S. 337-351. Die Bedeutung des Klassenbegriffs für die Analyse unserer Gesellschaft. S. 352-388.)

Derartige Hoffnungen konnten sich insofern auf die Ergebnisse der Studie von POPITZ et al.¹⁾ berufen, als diese Anfang der fünfziger Jahre eine Auflösung marxistischer Ideologeme bzw. Topoi im Arbeiterbewußtsein konstatierten.²⁾ Zwar galt zumindest für Arbeiter in traditionellen Wirtschaftszentren (Ruhrgebiet) und in einer klassischen Branche (Hüttenindustrie), daß in ihrem Bewußtsein die Vorstellung von der Dichotomie der Gesellschaft weitgehend aufgehoben blieb, jedoch sind die dominanten Typen von Gesellschaftsbildern³⁾ durch ein Bewußtsein konturiert, dem "der

-
- 1) H. POPITZ et. al.: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen (4. Auflage) 1972. S. 221 ff., S. 233.
 - 2) Von den 600 Befragten ließen sich nur sechs dem Typus "des orthodoxen Marxisten" zuordnen. Ebenda, S. 221.
 - 3) POPITZ et al. gehen davon aus, daß die Erfahrung nicht unmittelbar die Wahrnehmung der sozialen Wirklichkeit strukturiert, vielmehr ist ihre Verarbeitung durch tradierte Interpretationsmuster in Form von "Gesellschaftsbildern" oder - reduzierter - in Form sprachlicher Topoi vermittelt. - Den Typen 2 (progressive Ordnung) und 3 (Dichotomie als kollektives Schicksal) konnten jeweils 25 Prozent der Befragten zugeordnet werden. Anhänger der Typ 2 zuzuordnenden Vorstellungen zeichnen sich aus durch die Zufriedenheit mit dem bisher Erreichten, mit den bestehenden Verhältnissen, durch ihre Verbundenheit mit der Arbeiter- bzw. Gewerkschaftsbewegung. Sie anerkennen die Funktion und die Interessen des Unternehmers und halten folglich auch einen Interessenausgleich für möglich. Allerdings halten sie die bestehende Gesellschaft auch für verbesserungsbedürftig im Sinne einer optimaleren Verteilungsgerechtigkeit. (A.a.O., S. 193 ff.) Befragte des Typus 3 sehen sich in ein unabänderliches kollektives Schicksal der Arbeiter verweben, die Dichotomie von Macht und Ohnmacht muß grundsätzlich hingenommen werden. Diese defensive, abschirmende "Kleine-Leute-Ideologie" schließt die Aufgabe eines dezidierten Interessenstandpunktes als Arbeiter aus. (201 ff.) Nach Ansicht der Autoren (S. 247/248) hat der Typus 2 das "Erbe jenes proletarischen Bewußtseins angetreten, das einst die marxistische Theorie aufnahm und assimilierte". Seine Vertreter beurteilen ihre soziale Lage durchaus selbstkritisch und argumentieren nüchtern vom Standpunkt ihrer Interessen aus. Ihre Kalkulation bleibt dabei durchaus der Rationalität des Lohnsystems verpflichtet.

kompromißlose Glaube an die eigene Sendung ... weitgehend verloren gegangen" ¹⁾ ist und dem die Einrichtung in der bestehenden Ordnung eigen ist.

Insgesamt bestätigen diese Ergebnisse, daß Arbeiter durchaus bürgerlichem Bewußtsein verhaftet sind, dessen spezifische Ausprägung indessen die Besonderheiten ihrer sozialen Lage reflektiert. Soweit es nicht auf Affirmation oder resignative Hinnahme der bestehenden Ordnung reduziert ist, birgt es die Bereitschaft in sich, die eigenen Interessen gegebenenfalls konfliktorisch anzumelden und durchzusetzen, die Notwendigkeit und Möglichkeit des Kompromisses allerdings immer einkalkulierend. Verteilungskämpfe erscheinen zwar als Grenzfälle gesellschaftlicher Interessenregulierung, gleichwohl aber als funktionaler Bestandteil einer sozialen Marktwirtschaft, an deren Gestaltung Arbeiter zum eigenen Nutzen mitwirken. ²⁾

1) POPITZ et al., a.a.O., S. 247

2) Im übrigen schloß die Einbindung der Arbeiter und ihrer organisierten Interessenvertretung in das Gesellschaftssystem der BRD nicht notwendig Konflikte aus. Zwar verlief die soziale und politische Entwicklung der BRD vergleichsweise friedlich, aber keineswegs konfliktfrei wie die Streiks der Metallarbeiter in Hessen 1951, in Bayern 1954, in Schleswig-Holstein 1956/57 und in Baden-Württemberg 1963 dokumentieren. (Vgl. J. BERGMANN; Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen. Frankfurt-Köln 1975. S. 206 ff.) Der Charakter dieser Streiks belegt gleichzeitig, daß es sich nicht um soziale Spannungen handelte, die aus der "Unerfüllbarkeit der sozialen Aufstiegsbedürfnisse", nach SCHELISKY (Die Bedeutung des Schichtungsbegriffes, a.a.O., S.335.) universelles Merkmal der nivellierten Mittelstandsgesellschaft, herrührten.

Die Verbürgerlichungs-These wurde von GOLDTHORPE et al. aufgegriffen und systematisch getestet. Der ihrem Konzept unterstellte Begriff von Verbürgerlichung zielte jedoch lediglich auf die Angleichung traditioneller klassenspezifischer an bürgerlich-mittelständische Normen, Wertvorstellungen und Verhaltensmuster. Insofern untersuchten sie nicht, ob Arbeiter ein bürgerliches Bewußtsein aufweisen, sondern vielmehr, ob sich Arbeiter hinsichtlich ihrer sozialen, kulturellen und politischen Normen und Verhaltensmuster an mittelständischen Leitbildern orientieren, mithin ob ihnen ein bürgerlich-mittelständisches Bewußtsein eigen ist. In diesem Sinne müssen ihre Ergebnisse dahingehend resümiert werden, daß Arbeiter¹⁾ weder einem bürgerlich-mittelständischen Bewußtsein verfallen sind, noch die klassischen Züge traditionell-solidarischer Orientierung aufweisen. Vielmehr konstatierten GOLDTHORPE et al. eine durchgängige instrumentelle Orientierung, die Distanz zu Arbeit und Beruf, zu Gewerkschaft und sonstigen politischen Institutionen impliziert.

Basierten jene Forschungsansätze der fünfziger Jahre auf allgemeinen Konzepten sozialstrukturellen Wandels,²⁾ so läßt sich für den folgenden Zeitraum ein Wechsel des industriesoziologischen Paradigmas festhalten, der einerseits eine Konkretisierung und Eingrenzung von das Bewußtsein determinierenden Faktoren, andererseits zum Teil eine Veränderung der theoretischen Perspektive bedeutete. Anknüpfend an den beschleunigten technologischen Entwicklungsprozeß, der seinen wissenschaftlichen Ausdruck in der Automa-

1) Gravierende Einschränkungen der Aussagekraft legt der Charakter der Stichprobe auf: GOLDTHORPE et al. befragten (neben unteren Angestellten als Vergleichsgruppe) hochmobile "affluent workers" in einer nichttraditionalistischen Gemeinde, bei denen am ehesten Verbürgerlichung erwartet werden konnte.

2) Einer solchen Ausrichtung sind GOLDTHORPE et al. zuzuordnen, gleichwohl ihre Untersuchung im Kontext englischer und amerikanischer Industriesoziologie zu sehen ist.

tionsdebatte und in spezifischen Untersuchungen industrieller Arbeitsorganisationen fand, rückten die Arbeitsbedingungen als differenzierende Konstituentien des Bewußtseins von Lohnarbeitern ins Blickfeld. Begleitet wurde dieser Paradigmawechsel von einer verstärkten Rezeption marxistischer Klassentheorie Ende der sechziger Jahre, sowie von einer umfassenden Kritik bisheriger Konzeptionen.¹⁾

Die Untersuchung von KERN/SCHUMANN²⁾, die diese Phase industriesoziologischer Forschung repräsentiert, unternimmt den Versuch, den Zusammenhang von Produktionstechniken, Arbeitsplatzstrukturen und Qualifikationsanforderungen, sowie - weiterführend - die Auswirkungen differenter Arbeitsbedingungen auf das Bewußtsein von Industriearbeitern zu analysieren.

Während POPITZ et al. vom betrieblichen Kontext als Ensemble bewußtseinskonstitutiver Faktoren ausgingen und unterstellten, daß "die Einheitlichkeit der gesellschaftlichen Position der Industriearbeiterschaft .. noch immer groß"³⁾ ist,

-
- 1) Vgl. dazu exemplarisch: HERKOMMER, S.: Gesellschaftsbild und politisches Bewußtsein. In: Das Argument. 50. 1969. S. 208-222. - DEPPE, F.: Das Bewußtsein der Arbeiter. Studien zur politischen Soziologie des Arbeiterbewußtseins. Köln 1971. Systematisch siehe B. LUTZ/G. SCHMIDT: Industriesoziologie. In: Handbuch der empirischen Sozialforschung. Bd. 8. 2., völlig Neubearb. Auflage. Stuttgart 1977. S. 101 ff., besonders S. 196 ff.
 - 2) H. KERN/ M. SCHUMANN: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. (2 Teile). Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der BRD. Bd. 8. Frankfurt 1970.
 - 3) POPITZ et al., a.a.O., S. 6.

dem "berufsspezifischen Leistungsbewußtsein", also den besonderen qualifikatorischen Anforderungen, lediglich eine "differenzierende Tendenz" zumaßen;¹⁾ - und während GOLDTHORPE et al. die grundlegenden Orientierungen nicht wie bei traditionalistischen Arbeitern aus dem Bereich der Produktion herleiteten, sondern aus jenem allgemeiner Lebensbedingungen und Konsumerwartungen und damit unterschiedliche Arbeitsbedingungen mithin in den Hintergrund traten, betonten KERN/SCHUMANN die "konkreten Bedingungen der Industriearbeit heute". Mit ihrer These, "Industriearbeit könnte sich soweit untergliedert haben, daß die Unterschiede in der Arbeit für die Bestimmung der Lebenssituation der Arbeiter und ihr gesellschaftliches Denken und Handeln tendenziell wichtiger werden als die für alle gleiche Stellung zu den Produktionsmitteln und deren Folgen"²⁾, beziehen sie sich explizit, aber abgrenzend, auf klassentheoretische Annahmen. Im Gegensatz zu POPITZ et al., die noch relativ geschlossene Gesellschaftsbilder als die unmittelbare Erfahrung strukturierende Verarbeitungsmuster ausmachten, konstatieren KERN/SCHUMANN rund 15 Jahre später den weitgehenden Verfall bündiger Gesellschaftsbilder. Sie führen die "wachsende Unsicherheit und Zufälligkeit im Urteil"³⁾ weitgehend auf die Differenzierung der Arbeitssituation zurück, allerdings ergänzt um eine weitere, jedoch nicht systematisch in ihrem Untersuchungskonzept berücksichtigte, Erklärungskomponente. Zur Heterogenität der unmittelbaren Erfahrungsbasis tritt ihrer Ansicht nach der weitgehende Verzicht der traditionellen Arbeiterorganisationen hinzu, Orientierungshilfe zu leisten, persönliche Erfahrungen in kollektive Interpretationsmuster zu transformieren.

1) Ebenda, S. 238.

2) KERN/SCHUMANN, a.a.O., Teil I, S. 25.

3) Ebenda, S. 272.

Die seit den September-Streiks 1969 zu konstatierende erhöhte Konfliktbereitschaft und politische Mobilität der westdeutschen Arbeiter stellte der theoretischen Kritik an der technizistischen Verkürzung des Untersuchungskonzepts von KERN/SCHUMANN¹⁾ eine praktische an die Seite. Durch sie wurde darauf verwiesen, daß der Zusammenhang zwischen objektiver Lage und Bewußtsein von Arbeitern nicht eindimensional auf die konkreten Arbeitsbedingungen verkürzt werden kann. Darüber hinaus trat durch die 1973 stattfindenden "wilden Streiks", an denen zum erstenmal seit 1945 in größerem Ausmaß auch angelernte und/oder ausländische Arbeiter und z.T. auch Arbeiterinnen beteiligt waren, zum Vorschein, daß die für die einzelnen Lohnarbeiterkategorien unterschiedlichen Arbeits- und Lohnbedingungen eine differente Interessenstruktur hervorbringen, die die Annahme eines homogenen und einheitlichen Bewußtseins ausschließt. Die damit aufgeworfenen theoretischen Probleme ließen sich nicht auf der Grundlage bisheriger Konzeptionen und darauf aufbauender empirischer Kenntnisse lösen; die aufbrechenden Tarifkonflikte brachten im übrigen jegliche bis dahin formulierte Form der Verbürgerlichungs- oder Integrationsthese ins Wanken. Ebensowenig zeigte sich die traditionelle Klassentheorie in der Lage, das vorherrschende kooperativ-reformistische Arbeiterbewußtsein, das auch durch die Streiks keine tiefgreifenden Risse bekommen hatte²⁾, anders als mit der theoretischen

-
- 1) Vgl. etwa S. HERKOMMER: Vom Elend der Industriesozio-
logie. Kritische Bemerkungen zu neueren Forschungsan-
sätzen. In: SoPo. 16. Feb. 1972. S. 71-87, besonders
S. 78 ff. - F. DEPPE: Das Bewußtsein der Arbeiter,
a.a.O. - F. DEPPE/ H. LANGE: Zur Soziologie des Arbei-
ter- und Klassenbewußtseins. Ein kritischer Literatur-
bericht (2. Teil). In: Das Argument 62. 12. Jg. (1970).
S. 803-821.
 - 2) Vgl. M. SCHUMANN et al.: Am Beispiel der September-
streiks - Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbei-
terklasse? - Eine empirische Untersuchung. SOFI (Göt-
tingen). Frankfurt 1971.

Vereinfachung zu erklären, wie sie die Behauptung darstellt, das reformistische Arbeiterbewußtsein verdanke sich gelungener Manipulationen oder sei Dokument der dominanten Rolle bürgerlicher Ideologie, die von der Arbeiterklasse übernommen werde und die Herausbildung eines adäquaten Klassenbewußtseins verhinderten.¹⁾

Die Forderung, "die theoretische Grundlage für die Forschung in diesem Bereich kategorial weiterzuentwickeln"²⁾, wurde in einer Reihe divergierender neuerer Studien einzulösen versucht. Auf rein theoretische Reflexionen beschränkt bleibt das Unterfangen, gesellschaftliches Bewußtsein von Arbeitern in Anknüpfung an generelle Bewußtseinstheorien von LEONTJEW und ULEDOW als Teil eines formationsspezifischen gesellschaftlichen Bewußtseins zu ent-

1) Vgl. M. SCHUMANN/K. P. WITTEMAN: Tendenzwende im Arbeiterbewußtsein? Überlegungen zum Bewußtsein und Verhalten der Arbeiter in einer veränderten gesellschaftlichen Lage. In: Frankfurter Hefte. 32. Jg., H. 4. April 1977. Sonderheft Arbeitswelt. S. 69-74. - G. BRANDT et al. Normative Bestimmungen des Arbeiterbewußtseins. Manusk. Frankfurt o.J. - E. HAHN: Bemerkungen zur Dialektik von Spontaneität und Bewußtheit, bezogen auf die Entwicklung des sozialistischen Bewußtseins. In: Wissenschaftliche Zeitschrift der Humboldt-Universität zu Berlin. Gesellschafts- und sprachwissenschaftliche Reihe. Jg. XX (1971). H. 6. S. 755-759. - Weiteren Anschluß über die Problematisierung eines marxistischen Ansatzes liefern die Thesen und Diskussionsbeiträge einer vom IMSF (Frankfurt) 1973 veranstalteten Tagung; siehe: Klassenstruktur und Klassenbewußtsein in der BRD. Referate und Diskussionsbeiträge der Wissenschaftlichen Tagung des IMSF Frankfurt/M., vom April 1973. Hrsg. vom IMSF. Frankfurt 1974.

2) LUTZ/SCHMIDT, a.a.O., S. 208.

wickeln. 1) Für die empirische Forschung sind jene Ansätze

- 1) Einen solchen Ansatz verfolgt M. TJADEN-STEIN-HAUER (Das Gesellschaftsbewußtsein der Arbeiter. Umriss einer theoretischen Bestimmung. Köln 1975.) Zwar reduzieren sich die Bemühungen, die theoretischen Bestimmungen zu entwickeln, auf die Bezeichnung ihrer Umriss, was auch der Titel nur verspricht, dennoch wird - nach einer grundsätzlichen Kritik bisheriger Untersuchungen - von dem ambitionierten Programm beansprucht, "die theoretischen Bestimmungen des gesellschaftlichen Bewußtseins im allgemeinen und des Gesellschaftsbewußtseins der Arbeiter im besonderen" /137/ aus dem Zusammenhang einer Entwicklungstheorie menschlichen Bewußtseins und formationspezifischer Spezifikationen zu entfalten. Indessen kommt dieses Unternehmen lediglich zu recht globalen Feststellungen: Bewußtsein sei als gesellschaftliches zu begreifen und im dialektischen Vermittlungszusammenhang allgemeiner und formationspezifischer objektiver und subjektiver Bedingungen zu sehen, als ideeller Reflexions- bzw. Reproduktionsprozeß, "in dem die Realität als Ganze als objektive Gegebenheit genommen und gedanklich reproduziert werden kann" /138/. Für das Arbeiterbewußtsein konstatiert die Autorin zwei Formen: das tradeunionistische Gesellschaftsbewußtsein, das durch weitgehende Übereinstimmung mit der bürgerlichen ideellen Selbstreflexion und in detail als verkehrtes, idealisierendes, rationalisierendes und widersprüchliches gekennzeichnet sei /160 ff./; das Klassenbewußtsein, das "den antagonistischen Zusammenhang von Lohnarbeit und Kapitalverwertung nicht nur als gegensätzliches, sondern darüber hinaus zum einen als ein gewaltsam hergestelltes und aufrechterhaltenes und zum anderen als historisch entstandenes und vergängliches gesellschaftliches Ausbeutungsverhältnis" /166/ erkenne. Insofern Klassenbewußtsein Resultat theoretischer Anstrengung sei, bildeten vermehrtes Wissen der Arbeiter, das sich die Arbeiter ohnehin aufgrund der enormen Produktivkraftentwicklung für das Kapital anzueignen hätten, und politische Klassenorganisationen die Voraussetzungen für die Entfaltung eines "revolutionären Massenbewußtseins". An diesem Ansatz ist lediglich der angedeutete Perspektivwechsel interessant. Arbeiterbewußtsein wird zunächst als bürgerliches Bewußtsein bestimmt, das seinen Charakter nicht mehr primär aufgezwingener Ideologeme oder gar Manipulationstechniken verdankt, sondern das Resultat der alltäglichen Praxis ist. Indessen bleibt der Ansatz jener Vorstellung verhaftet, die auch durch die Erweiterung um allgemeine Bestimmungen (menschlichen) Bewußtseins nicht erhellen-der und für die empirische Analyse des Arbeiterbewußtseins geeigneter wird, die spezifischen Bestimmungen des Arbeiterbewußtseins aus dem "antagonistischen Funktionszusammenhang des kapitalistischen Arbeits- und Verwertungsprozesses" (M. TJADEN-STEINHAUER: Gesellschaftstheoretische Aspekte der Bewußtseinsanalyse. In: HÜLST, S. et al.: Methodenfragen zur Gesellschaftsanalyse. Frankfurt 1973. S. 100.) ableiten zu wollen.

relevanter, die vom Institut für Sozialforschung (Frankfurt), vom Starnberger Max-Planck-Institut und von S. HERKOMMER u.a. vertreten werden.

Der Untersuchung des IfS ¹⁾ liegt die These zugrunde, daß sich konstitutive und Erfahrungen zusammenfassende elementare Bewußtwerdungsprozesse spontan in verschärften ökonomischen Krisenzyklen organisierten. Legitimationsmuster, wie sie in der Forderungslogik im Rahmen alltäglicher Konflikte und Kämpfe zutage treten, stellten dagegen lediglich ad-hoc-Formulierungen bürgerlicher oder proletarischer Provenienz dar. Sie verdankten sich dem über die Interessenorganisation vermittelten Zwang, differente fraktionsspezifische Interessen konsensusfähig zu artikulieren, seien damit letztlich von instrumentellem Charakter. Weiterführend explizieren sie ihre These, daß "die in der Logik der Tageskämpfe immer wieder bekräftigte Fraktionierung der Arbeiterklasse"²⁾ zwar Wandlungsprozessen unterliege, diese aber keineswegs zu einer Vereinheitlichung führten.

In kritischer Absetzung zur Herauskehrung der unmittelbaren subjektiven Erfahrung als konstitutives Vermittlungsmoment zwischen gesellschaftlicher Realität und Bewußtsein, durch die eine Einschränkung der Totalität gesellschaftli-

1) Chr. ECKART et al.: Arbeiterbewußtsein, Klassenzusammensetzung und ökonomische Entwicklung. Empirische These zum "instrumentellen Bewußtsein". In: Gesellschaft. Beiträge zur Marxschen Theorie. 4. Frankfurt 1975. S. 7-64.

2) Ebenda, S. 8.- Die für den Bewußtwerdungs- bzw. Lernprozeß bestimmenden Unterscheidungen zwischen "Normal-" und Krisensituation, zwischen traditioneller Interessenorganisation und spontaner Selbstorganisation werden an keiner Stelle begründet und können letztlich nur als Verklärung der unmittelbaren persönlichen Erfahrung gewertet werden.

cher Verhältnisse auf erfahrbare Umwelt gegeben sei,¹⁾ versuchen HERKOMMER et al. Bewußtsein als Widerspiegelung der Totalität gesellschaftlicher Verhältnisse zu bestimmen. Der theoretische Ansatz der Berliner Autoren zielt auf die "systematische Rekonstruktion der Stufenfolge in der Widerspiegelung der ökonomischen Kategorien"²⁾, um den Nachweis zu erbringen, daß das Lohnarbeiterbewußtsein als mystifiziertes und widersprüchliches zu fassen ist. Mystifiziert sei es insofern als die "innere Kerngestalt", die grundlegende Bestimmtheit der gesellschaftlichen Verhältnisse durch den Gegensatz von Lohnarbeit und Kapital, dem Alltagsbewußtsein nicht ohne weiteres zugänglich und greifbar sei, daß vielmehr "die alltäglichen Tatsachen der kapitalistischen Gesellschaft ein verzerrtes oder völlig umgedrehtes Bild"³⁾ darbieten. Widersprüchlich sei das gesellschaftliche Bewußtsein der Lohnabhängigen, weil sie objektiv widersprüchlichen Bestimmungen unterliegen. Als Warenbesitzer und Verkäufer der Arbeitskraft ist der Lohnarbeiter gegenüber anderen Warenbesitzern gleichgestellt, seine Entscheidung, die eigene Arbeitskraft diesem oder jenem Geldbesitzer zu veräußern, ist allein von seiner freien Entscheidung abhängig. Als zweite Seite der Medaille leitet sich aus der Besonderheit der

1) siehe S. HERKOMMER: Stellung im gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß und Bewußtsein als Vermittlungszusammenhang. - Thesen zum Themenbereich Arbeit, 18. Soziologentag in Bielefeld vom 28.9. bis 1.10.1976. - Chr. BIERBAUM et al.: Bewußtsein der Lohnabhängigen 1975/76. In: Beiträge zum wissenschaftlichen Sozialismus. Sonderheft "Tendenz-Wende? Bundesrepublik 1976". Westberlin 1976. S. 80-103. - Chr. BIERBAUM et al.: Ende der Illusionen? Bewußtseinsänderungen in der Wirtschaftskrise. Frankfurt-Köln 1977. S. 33 ff.

2) BIERBAUM et al., Bewußtsein, a.a.O., S. 81.

3) BIERBAUM et al., Ende der Illusionen, a.a.O., S. 34.

Lohnarbeit die ökonomische und soziale Unfreiheit des Lohnarbeiters ab, der Zwang, sich den Interessen des Kapitalisten zu unterwerfen. Beide widersprüchlichen Momente werden als konstitutiv für Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein vorausgesetzt. Zu diesen Bestimmungen treten biografische Momente wie Erziehung, Bildung, Tradition etc. hinzu, die als abgeleitete oder persönliche zufällige Faktoren Modifikationen zeitigten, von denen es jedoch zuvörderst zu abstrahieren gelte.¹⁾

Unterscheiden sich der Frankfurter und Berliner Ansatz als Erklärungsmodelle bewußtseinskonstitutiver Prozesse beträchtlich,²⁾ so läßt sich hinsichtlich der an ökonomische Krisen geknüpften Erwartungen eine weitgehende Parallele feststellen. HERKOMMER et al. gehen davon aus,³⁾ daß - solange der Reproduktionsprozeß friktionslos, kontinuierlich verläuft - die unzulänglichen sozialen Verhältnisse zwar als verbesserungsbedürftig, aber durchaus noch als garantierte vorfindliche Voraussetzungen erscheinen, die individuellen Reproduktionsmöglichkeiten sicherzustellen. Ökonomische Krisen und ihre sozialen Folgen erschütterten dagegen "die ruhige, ausgleichende Vermittlung, die die gegensätzlichen Momente des Gesellschaftsbewußtseins in der Erwartung der kontinuierlichen Lebensreproduktion des einzelnen und dem Streben nach sozialer Gerechtigkeit finden,"und damit zugleich "das Vertrauen in die ökonomische Stabilität des Systems"⁴⁾, ein Knotenpunkt in der Struktur des gesellschaftlichen Bewußtseins.

1) BIERBAUM et al., Ende der Illusionen, a.a.O., S. 41 ff.

2) Das Konzept des IfS geht nicht auf die spontane Herausbildung gewöhnlichen Alltagsbewußtseins ein, sondern ist auf die Transformationsbedingungen diese "gewöhnlichen" reformistischen in dezidiert proletarisches, politisches Bewußtsein konzentriert.

3) BIERBAUM et al., a.a.O., S. 49 ff.

4) Ebenda, S. 51.

Grundsätzliche Ablehnung erfahren solche Ableitungsstrategien, wie sie insbesondere von der Berliner Projektgruppe verfolgt werden, von Vertretern einer Konzeption, die gegenüber der Entfaltung bewußtseinskonstitutiver Bestimmungen aus den objektiven Strukturbedingungen sozialer Beziehungen subjektive Reflexionen gesellschaftlichen Handelns als isolierten Forschungsgegenstand herauskehren. ¹⁾ Die vorgetragene Kritik kategorialer Deduktionsmodelle artikuliert den Vorwurf, Bewußtsein lediglich als platte Widerspiegelung objektiver Verhältnisse zu fassen, der Empirie nahezu gewaltsam Kategorien überstülpen zu wollen, letztlich (ideologieverdächtige) Artefakte

-
- 1) G. MÜLLER et al.: Ökonomische Krisentendenzen im gegenwärtigen Kapitalismus. Abschlußbericht. Max-Planck-Institut zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt. Starnberg 1976. - H. NEUENDORFF/Ch. SABEL: Zur relativen Autonomie der Deutungsmuster. Thesen zum Themenbereich Arbeit, 18. Deutscher Soziologentag in Bielefeld vom 28.9. bis 1.10. 1976. - W. THOMSEN: Einige Aspekte der Analyse von Deutungsmustern. Thesenpapier für die Sitzung der industriesoziologischen Sektion der DGS am 3./4.6. 1977 in Kassel. - L. HACK et al.: Klassenlage und Interessenorientierung. Zum Konstitutionsprozeß der Bewußtseinsstrukturen und Verhaltensmuster junger Industriearbeiter. In: Zeitschrift für Soziologie. 1. Jg., H. 1/1972. S. 15-30.

zu produzieren. 1)

Dagegen beansprucht der Deutungsmuster-Ansatz, Zweifaches zu leisten: "er muß einerseits die relative Eigenständigkeit von Deutungsmustern und andererseits deren nicht beliebige Beziehung zu den gesellschaftlichen Verhältnissen bestimmen" 2).

1) Jenseits deklaratorisch zugespitzter Thesen verweist die Kritik implizit auf die Schwäche des Berliner Ansatzes. Anstelle empirischen Bewußtseins zu analysieren, konfrontieren sie dieses letztlich nur mit den Bestimmungen der substanziellen Verhältnisse, wie sie durch die "innere Kerngestalt" des Kapitals umrissen sind, um nachzuweisen, inwieweit das Arbeiterbewußtsein in den verkehrten Erscheinungsformen verfangen ist oder nicht. Der Vorwurf also, es ginge ihnen nicht um die Analyse des empirischen Bewußtseins, wird damit durch ein klassifikatorisches Vorgehen bestätigt, dem zufolge einzelne Formen und Momente aufgespürt und nach den Gesichtspunkten rubriziert werden, ob sie Ausdruck (notwendig) falschen Bewußtseins sind, ob sie Brechungen aufweisen, in den die wesentlichen zugrundeliegenden Verhältnisse aufleuchten, oder ob sie historisch bzw. persönlich zufällige Schnörkel darstellen. Allerdings verkürzt sich die Kritik dann auf ein bloß methodisches Argument, wenn nicht die Fehlerhaftigkeit der Ableitungen aufgezeigt, sondern nur der Vorhalt artikuliert wird, sich doch um die empirisch vorfindlichen Formen und Inhalte des Arbeiterbewußtseins zu bemühen, wie es mit der Rekonstruktion von Deutungsmustern unternommen wird (W. THOMSEN); und sie verwandelt sich dann in einen falschen Einwand, wenn - in extremer Pointierung - behauptet wird, die Analyse der Deutungsmuster sei eine Angelegenheit, für deren Erledigung die Analyse objektiver Verhältnisse, wenn auch nicht unnötig, sei, so doch in einem zweiten und dritten Schritt erfolgen könne (H. NEUENDORFF: Zu einigen theoretischen und methodologischen Problemen der Bewußtseinsanalyse - Bemerkungen zum Deutungsmusteransatz auf dem Hintergrund der Kritik der Konzeption von Bewußtseinsanalyse von Herkommer u.a. Thesenpapier für die Sitzung der industriesoziologischen Sektion der DGS am 3./4.6.1977 in Kassel. S. 3.).

2) THOMSEN, a.a.O., S. 2.

Deutungsmustern wird als Alltagstheorie die Funktion zugeschrieben, sinnstiftende Verarbeitungs- und Interpretationsmuster sozialer Realität zu sein, mit deren Hilfe nicht allein Situationen gedeutet, sondern auch Interessen und Handlungsintentionen artikuliert werden. Soweit durch die gesellschaftlichen Verhältnisse eine gewisse Gleichförmigkeit der Erfahrung und des Zwangs zum Handeln bedingt ist, bilden sich individuell stereotype Deutungen, verfestigte Rezepte aus, die einerseits zu einer allgemeinen kollektiven begrifflichen Ordnung von Realität führen, andererseits aber auch eine relative Autonomie gegenüber dieser Realität gewinnen können.

Damit ist zum einen angezeigt, daß Deutungsmuster zwar nicht als interessenlose Reflexionen verstanden werden sollen, gleichwohl aber auch nicht in einem "schlichten" Ableitungsverhältnis stehen. Zum anderen aber bleibt der Zusammenhang zwischen gesellschaftlich vermittelten Interessen und den sie je subjektiv deutenden Argumentations- und Legitimationsmustern im weiteren unbestimmt. Diesem theoretischen Ansatz gelingt es somit nicht, die Interessen anders als nur abstrakt zu benennen oder sie als bestimmte vorhandene hinzunehmen. Ferner steht der notwendige Rückbezug der Deutungsmuster auf jene die Interessenartikulation und Interessendurchsetzung abfordernden sozialen Beziehungen nicht in seiner Reichweite. ¹⁾

1) Damit erscheint aber auch der Anspruch, zunächst die innere logische Struktur der Deutungsmuster aufdecken zu wollen, das "wie" allenfalls immanent durch ein "warum" zu ergänzen, um anschließend den Kontext zwischen den Konstruktionsprinzipien der Deutungsmuster und der Struktur sozialer Beziehungen zu erhellen, als kaum einlösbar. Schließlich reflektieren Deutungsmuster (u.a.) die durch die Logik des Reproduktionsmittels "Lohnarbeit" umrissene Interessenstruktur und die Modalitäten der Interessendurchsetzung, also die soziale Lage bzw. das System der Konkurrenz. Das historisch konkrete Interesse als Inhalt bleibt von der formal bestimmten Struktur der Deutungsmuster separiert.

Konkreter Anknüpfungspunkt der Starnberger Untersuchung ¹⁾ ist die Feststellung zweier Defizite, die für die bisherigen industriesoziologischen Theorien des Arbeiterbewußtseins charakteristisch sein sollen; nämlich die Unterstellung eines homogenen Arbeiterbewußtseins und eine vorentscheidende Dichotomisierung von Normal- bzw. Konflikt- oder Krisensituation als Bezugsrahmen. Demgegenüber sei das zentrale Merkmal der Klassenlage der Arbeiter, der Verkauf der Ware Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt, "durch einige analytische Differenzierungen" zu ergänzen; und zwar seien die Besonderheiten der verschiedenen Teilarbeitsmärkte einzubeziehen, die aus unterschiedlichen Marktstrukturen, Produktionstechniken etc. erwachsen. Bisherigen Untersuchungen ²⁾ wird die These entgegengehalten, "daß der objektive Zwang, sich als Ware Arbeitskraft verkaufen zu müssen, das Bewußtsein der betroffenen Arbeiter unterschiedlich prägen wird, je nachdem auf welchen Teilarbeitsmärkten und Arbeitsmarktsegmenten dieser Verkauf realisiert wird." ³⁾

-
- 1) MÜLLER, G. et al.: Abschlußbericht des Projekts "Ökonomische Krisentendenzen im gegenwärtigen Kapitalismus". Max-Planck-Institut zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt. Starnberg 1976. Abschnitt V.
 - 2) Die für einzelne Lohnarbeiterkategorien spezifischen Verwertungsbedingungen ihrer Arbeitskraft, die jeweiligen partikularen Interessen, Erfahrungen und Verarbeitungsweisen ("Lernprozesse der Interessenartikulation") werden indessen auch von der Frankfurter Projektgruppe durch den "Fraktionsbegriff" herausgekehrt (vgl. ECKART, Chr. et al., Arbeiterbewußtsein, a.a.O., S. 29.).
 - 3) MÜLLER, G. et al., Abschlußbericht, a.a.O., S. V/5.

Diese theoretische Prämisse wird anschließend an das Modell eines geteilten Arbeitsmarktes, wie es insbesondere von DOERINGER und v.a. von PIORE (Dual Labor Market Theory) ¹⁾ entwickelt worden ist, präzisiert. Die Segmentierung resultiert im wesentlichen erstens aus der Aufspaltung in konjunkturunabhängige und in konjunkturereagible Teilarbeitsmärkte, die aus spezifischen Marktstrukturen erwachsen, und zweitens aus der durch verschiedene Produktionstechnologien bedingten Differenzierung der Qualifikationsstruktur. Beide Faktoren bestimmen die jeweiligen Unternehmensstrategien, deren Auswirkungen sich in verschiedenen Dimensionen von Segmentierung darstellen, etwa in der Polarisierung zwischen Stamm- und Randbelegschaft, in der regionalen Differenzierung nach Haupt- und Zweigniederlassungen, die wiederum jeweils unter den Aspekten von Konjunkturereagibilität und Qualifikation zu klassifizieren sind. ²⁾

Im Gegensatz zu einigen Konzepten der Arbeitsmarktsegmentierung wird die Fragestellung dahingehend erweitert, daß versucht wird, einzelne Arbeitsmarktsegmente mit den für sie typischen Bewußtseinsstrukturen zu verknüpfen. Differente Arbeitsmärkte und entsprechende normative Orientie-

1) PIORE, M.J.: Notes for a Theory of Labor Market Stratification. Massachusetts Institute of Technology. Department of Economics. Working Paper. Nr. 95. Cambridge, Mass. 1972; ders.: On the Technological Foundations of Economic Dualism. Massachusetts Institute of Technology. Department of Economics. Working Paper. Nr. 110; ders.: Upward Mobility, Job Monotony, and Labor Market Structure. In: Work and Quality of Life. Resource Papers for Work in America. Ed. by J. O'Toole. Cambridge, Mass. 1976.

2) Eine ausführliche Darstellung dieser Zusammenhänge mit empirischen Daten für die westdeutsche Automobilindustrie findet sich bei MENDIUS, H.-G. / SENGENBERGER, W.: Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik. Zur Entstehung und Verfestigung von Arbeitsmarktsegmentation. In: Betrieb-Arbeitsmarkt-Qualifikation I. Arbeiten des ISF München. Frankfurt 1976. S. 15-81; ferner FREI-BURGHaus, D./SCHMID, G.: Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten. Darstellung und Kritik neuerer Ansätze mit besonderer Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Konsequenzen. In: Leviathan. Jg. 1975. H. 3. S. 417-448.

rungen bzw. Bewußtseinsformen sind die bestimmende Faktoren spezifischer "Arbeiterfraktionen", deren Subjekte sich durch fraktionsspezifische, relativ stabile Deutungs- und Handlungsmuster auszeichnen. Dabei wird einer deterministischen Interpretation des Zusammenhangs von objektiven Segmentbedingungen und Orientierungen in Anschluß an BOURDIEU ¹⁾ durch eine Differenzierung in lage- und stellungsspezifische Bewußtseinsstrukturen zu entgehen versucht. Lagespezifische Bewußtseinsstrukturen werden solche genannt, die "aus den objektiv feststellbaren Qualifikationen ableitbar sind", und stellungsspezifische solche, "die aus der Wahrnehmung der eigenen Position innerhalb des Geflechts der sozialen Beziehungen zwischen verschiedenen Arbeitergruppen resultieren". ²⁾ Im so definierten lagespezifischen Bewußtsein drückt sich die Einschätzung der eigenen Position (in Konkurrenz zum Unternehmer) auf dem innerbetrieblichen und/oder außerbetrieblichen Teilarbeitsmarkt aus; dagegen beschreiben die stellungsspezifischen Bewußtseinsstrukturen, in welchem Ausmaß die Deutungsmuster auf das System der industriellen Produktion oder seines sozialen Umfeldes konzentriert bzw. kollektiver oder privatistisch-normativer Art sind.

Schließlich mündet das Konzept in kritischer Absetzung von Vorstellungen, daß kleinere oder größere ökonomische Konflikte unvermittelt zu politischer Einsicht in die gemeinsame Klassenlage führen, in der strategischen These, daß "auch ihre (der Arbeiter; K.R.) Interpretationen der Situation und ihre Handlungsstrategien wie jedes soziale Handeln von (fraktions-)spezifischen, internalisierten normativen Orientierungen geprägt (werden), deren primäre Funktion es ist, verschiedenen Arbeitergruppen ihre alltägliche Situation in der industriellen Produktion sinnvoll zu deuten und damit erträglich zu machen".⁴²⁾ Das Aufbrechen

1) BOURDIEU, P.: Zur Soziologie der symbolischen Formen. Frankfurt 1974.

2) MÜLLER, G. et al., Abschlußbericht, a.a.O., S. V/104.

3) Ebenda, S. V/116.

fraktionsspezifischer Deutungs- und Handlungsmuster ist an die Voraussetzung gebunden, daß sie vermittelt über gewerkschaftliche oder sonstige politische Organisationen ihrer Interessenvertretung "die allein privatsprachlich verständlichen Deutungen ihrer sozialen Situation hinterfragen und den immanenten Sinn ihres fraktionsspezifischen Handlungszusammenhangs zu verstehen beginnen und ... die ideologischen Funktionen der fraktionsspezifischen Handlungsnormen rudimentär erkennen". ¹⁾

Die mit oder nach den "neuen Klassikern" GOLDTHORPE et al. und KERN/SCHUMANN stark belebte Diskussion ²⁾ über das gesellschaftliche Bewußtsein von Arbeitern zeichnet sich also durch zwei Momente aus: einerseits durch den Versuch, ambitionierte, theoretisch weiterreichende Ansätze zu entwickeln, wobei die Diskussion über ihre Tragweite und ihre

1) Ebenda, S. V/118.

2) In dieser Darstellung wurde ein Gesichtspunkt vernachlässigt: die starke, teils rigide Problematisierung des methodischen Instrumentariums, das den gesteigerten theoretischen Konzeptionen und Ansprüchen - zumindest in seiner traditionellen Handhabung - nicht mehr genügte oder zu genügen schien. Indessen würde es die hier verfolgten Absichten sprengen, den methodischen Problematisierungs- oder Innovationsprozeß selbst nachzuzeichnen. Ersatzweise wird verwiesen auf: S. HERKOMMER: Gesellschaftsbild und politisches Bewußtsein. Gegen affirmative und defensive Sozialforschung. In: Das Argument. 50. (1969) Sonderband zum 10. Jg., S. 208-222. - W. FUCHS: Empirische Sozialforschung als politische Aktion. In: Soziale Welt. Jg. 21/22 (1970/71). H. 1. S. 1-17. - H. BERGER: Untersuchungsmethode und soziale Wirklichkeit. Frankfurt 1974. - H. HARTMANN: Überblick über den Forschungs- und Diskussionsstand. Thesen zum Themenbereich Arbeit, 18. Deutscher Soziologentag in Bielefeld vom 28.9. bis 1.10. 1976. - Chr. LAU: Zugänge zur Wirklichkeit: Methodeninnovationen im DFG-Forschungsschwerpunkt Industrie- und Betriebssoziologie. In: Soziale Welt. Jg. 28 (1977). H. 1/2. S. 144-166.

prinzipielle Tragfähigkeit recht kontrovers verläuft; andererseits durch die Konzentration auf die Themenkomplexe "Differenzierung resp. Vereinheitlichung" und "Arbeiterbewußtsein und Krise".

Unsere Untersuchung verfolgte die Intention zu ermitteln, in welcher Form die objektive Lage des Lohnarbeiters das Bewußtsein der Arbeiter bestimmt. Die Fragestellung hob damit einerseits auf das Problem ab, Arbeiterbewußtsein als besondere Bewußtseinskategorie im Rahmen eines in der bürgerlichen Gesellschaft verankerten Bewußtseins zu untersuchen, andererseits aber - soweit vorhanden - Bruchstellen, strukturell bedingte Inkonsistenzen aufzudecken und die innere differenzierte Struktur des Bewußtseins zu analysieren. Damit sollten nicht allein die dem Bewußtsein der Lohnarbeiter gemeinsamen Fluchtpunkte, sondern zugleich die wesentlichen Differenzen von Argumentations- und Interpretationsmuster herausgearbeitet werden.

Damit grenzt sie sich von der These ab, daß das Arbeiterbewußtsein durch einen tiefgreifenden Dissoziationsprozeß betroffen sei, der es nahezu unmöglich mache, es noch als besondere Bewußtseinsform zu beschreiben; zugleich aber auch von der entgegengesetzten Annahme, Bewußtseinsdifferenzen auf bloß mehr oder weniger historisch zufällige "Trübungen" oder "Verunreinigungen" zurückführen zu können.

Besteht mit anderen Ansätzen in der Annahme Übereinstimmung, daß für die objektive Situation der Lohnarbeiter und damit auch für ihr Bewußtsein nach wie vor das Lohnarbeitsverhältnis konstitutiv ist, ferner Einigkeit (wenn auch schon auf schmalerer Basis) in der Auffassung, konstitutive Momente gesellschaftlichen Bewußtseins von Arbeitern aus den Formbestimmungen der ökonomischen Beziehungen und des sozialen Verkehrs abzuleiten, so streben die weiteren Konzeptualisierungsschritte auseinander. Statt nun der inneren Logik der allen Erscheinungen zugrundeliegenden substan-

ziellen Verhältnissen (der Kerngestalt) zu folgen, die das Arbeiterbewußtsein - stets vermittelt über die mystifizierenden Erscheinungsformen - vorgeblich bestimmt, ließen wir uns von den Überlegungen leiten, daß sich die allgemeinen Kategorien zur Analyse des empirischen Arbeiterbewußtseins aus jener der "wirkliche(n) Bewegung der Konkurrenz" ¹⁾ ergeben. Ausgangspunkt ist daher nicht "die innere Organisation der Produktionsweise" ²⁾, die sich (richtig oder falsch) bloß ideell, in den Köpfen, widerspiegelt, Ausgangspunkt ist vielmehr die Konkurrenz als wirklicher Handlungs- und bewußtseinskonstitutiver Rahmen, sind mithin die vorgegebenen Bedingungen und Formen, unter den sich die konkret handelnden Individuen ihrer jeweiligen gesellschaftlichen Lage bewußt werden. ³⁾

1) K. MARX: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Dritter Band. MEW. Bd. 25. Berlin 1964, S. 839.

2) Ebenda.

3) Wenn also versucht wird, die Bestimmungen des Handelns (und damit auch des Bewußtseins) der Individuen aus den Eigentümlichkeiten ihrer Reproduktionsmittel (Lohnarbeit, Kapital, Grundeigentum) und ihren durch die Konkurrenz vorgegebenen Bezugsrahmen abzuleiten, dann ist damit nicht etwa eine Ebene angesprochen, die von jener der objektiven inneren Struktur kapitalistischer Ökonomie vollkommen losgelöst ist. Nur ist sie nicht, wie etwa HERKOMMER, BISCHOFF et al. (siehe auch Projekt Klassenanalyse: Materialien zur Klassenstruktur der BRD. 2 Bde. Westberlin 1973 und 1975.) unterstellen, bloße ideelle Widerspiegelung. Die Handlungen der konkurrierenden Individuen sind der Form nach als willentliche Entscheidungen verschieden von den Gesetzmäßigkeiten der Kapitalbewegung. Inhaltlich sind sie mit diesen insofern identisch, als sie in ihrem Handeln diese Gesetzmäßigkeiten durchsetzen. Umgekehrt wäre es ebenso ein Mißverständnis, diese - zumeist mit "Oberfläche der bürgerlichen Gesellschaft" bezeichnete - Ebene mit den empirischen Erscheinungen zu identifizieren, den Begriff mit der Sache selbst zu verwechseln (vgl. E. ALTVATER: Zu einigen Problemen des Staatsinterventionismus. In: Prokla, H. 3. 1972. S. 3.). In der Tat wären dann alle empirischen Untersuchungen überflüssig.

Im folgenden sollen die Konturen der einzelnen Hypothesenkomplexe kurz nachgezogen werden. Den Individuen sind die gesellschaftlichen Verhältnisse vorgegeben, innerhalb derer sie sich bewegen und mit denen sie umstandslos, d.h. als natürliche Voraussetzungen ihres Handelns, umgehen. Aus ihnen gehen zugleich ihre praktischen Interessen in bestimmte Formen und Handlungszwänge eingebettet hervor. Dem Lohnarbeiter ist seine Arbeitskraft einziges Mittel, mit dem er seine Reproduktion betreiben kann. Aus ihrem Verleih bezieht er in Form von Lohnneinkommen die für seine Reproduktion erforderlichen Ressourcen. Indessen ist seine Einkommensquelle mit spezifischen Mängeln behaftet:

- da die Arbeitskraft des Lohnarbeiters an seine Person gebunden ist, muß er sich zur Realisierung seines Zwecks fremden unterwerfen. Daraus ergeben sich die verschiedenen Formen seiner Arbeitsorientierung. Sofern er sich auf seine Arbeit als konkrete Tätigkeit bezieht, bestimmt dies seinen arbeitsinhaltlichen Bezug; sofern er sich auf die Arbeit als Mittel seiner Reproduktion bezieht, begründet dies seine instrumentelle Orientierung.
- er erfährt, daß die Höhe seines Einkommens durch die eigene Leistungsfähigkeit und durch die Konkurrenz der Arbeiter untereinander sowie mit dem Kapital beschränkt ist. Die jeweilige Lohnhöhe erscheint als Ausdruck der eigenen Leistung und des historischen Standes der Auseinandersetzung mit den Konkurrenten um den jeweiligen Anteil am gesellschaftlichen Reichtum: dies bestimmt seine Lohnorientierung.

Aus der Erfahrung der Beschränktheit seines Mittels resultiert das Interesse an der Veränderung jener Bedingungen, die seine Arbeitskraft zu einem mangelhaften Mittel machen. Um dem Interesse an der Optimierung seiner Reproduktionsmöglichkeiten mit Erfolg nachzugehen, muß er sich innerhalb der bürgerlichen Gesellschaft auf zwei Ebenen bewegen: auf jener der wirtschaftlichen Konkurrenz und auf der der Politik.

Im Bereich der Konkurrenz partikularer Interessen ist die temporäre Aufhebung der Konkurrenz der Lohnarbeiter untereinander eine Bedingung, in der Konkurrenz zum Unternehmer zu bestehen. Institutionelle Formen der Aufhebung sind die betriebliche Interessenvertretung und die Gewerkschaft. Voraussetzung für die freie Betätigung der Interessenorganisationen ist die staatliche Garantie der Tarifautonomie, die es den Interessenkontrahenten gestattet, im Rahmen der bestehenden Wirtschaftsordnung Löhne und Arbeitsbedingungen frei auszuhandeln.

Der Arbeiter ist nicht nur Privatperson mit individuellen Interessen, sondern zugleich Staatsbürger, der mit dem Interesse an der Erhaltung der allgemeinen Bedingungen des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses auftritt, die gleichzeitig Voraussetzungen der Realisierung seines privaten Nutzens sind. Die institutionelle Form der Vermittlung der Interessen der Bürger an den Staat ist in der Demokratie das Parteiensystem als Gliederung alternativer Vorstellungen vom Allgemeinwohl. Kern des auf den Staat bezogenen Interesses ist einerseits die Forderung nach Herstellung und Sicherung der Bedingungen für eine freie Konkurrenz und nach Kompensation der im Rahmen der Konkurrenz entstehenden selbstdestruktiven Folgen; andererseits - auf der Basis der Erfahrung der strukturellen Benachteiligung der eigenen Einkommensquelle - der Verweis auf die formell garantierte staatsbürgerliche Freiheit und Gleichheit und die sie gefährdende, fortdauernde, materielle Ungleichheit in der Konkurrenz, die Forderung nach sozialer Gerechtigkeit also.

Entsprechend diesen skizzierten Hypothesenkomplexen wurde ein dreiteiliger Gesprächsleitfaden entwickelt, dessen erster Teil auf die Arbeits- und Reproduktionsbedingungen abgestellt wurde. Der zweite Teil thematisiert Bedingungen der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung und der dritte schließlich allgemeine politische und

gesellschaftliche Bedingungen einschließlich der darauf bezogenen Perspektiven.

3. Arbeits- und Lohnorientierung - Ansatz und Fragestellungen

Die unmittelbaren Arbeitsbedingungen, Anforderungen und Entlohnungsformen, die Beziehungen der Arbeiter untereinander und das Verhältnis zu Vorgesetzten und - weitergehend - zum Betrieb waren Gegenstand zahlreicher und vielfältiger Untersuchungen, die je nach theoretischer Konzeption und Fragestellung stark divergieren.

Im wesentlichen lassen sich sozialpsychologische Untersuchungen des Betriebsklimas hinsichtlich theoretischer Positionen, Ebene und Reichweite der Analyse von industriesoziologischen Ansätzen abgrenzen. Psychologischen Theorien der Arbeitsmotivation - verfolgen sie nun bedürfnisorientierte homöostatische, anreiztheoretische, kognitive oder humanistische Konzeptionen ¹⁾ - ist gemeinsam, daß gesellschaftliche Vermittlungsprozesse und -instanzen in ihnen nicht aufgenommen, sondern allenfalls als abstrakt unterstellte Rand- oder Rahmenbedingungen genannt werden. Ultima ratio dieser Forschungen ist die Analyse von Arbeitsverhalten bzw. seiner bestimmenden Faktoren, um disfunktionale Strukturbedingungen des betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes aufzudecken und menschliche Arbeit produktiver zu gestalten. Arbeitsmotivation erscheint als individuell eigenständige Zwecksetzung, die mehr oder weniger eng an die Erfüllung formell übertragener Verpflichtungen

1) Vgl. O. NEUBERGER: Theorien der Arbeitszufriedenheit. Soziökonomie 7. Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1974.

im Rahmen arbeitsteiliger Organisationen gebunden ist.¹⁾ Problem ist also nicht die Brüchigkeit des Verhältnisses des Arbeiters zu seiner Tätigkeit als Lohnarbeit, sondern die Gewährleistung der optimalen Kongruenz, wenn nicht schon Identität, der eigenen Zwecke und Bedürfnisse mit den vorgegebenen betrieblichen Zielsetzungen. Arbeitszufriedenheit fungiert als operationalisierbarer Indikator des Gelingens, die Bedürfnisse der Arbeitenden mit den wirtschaftlichen Zwecken des Betriebes zu harmonisieren.

Gegenüber solchen psychologischen und dem Human-Relations-Ansatz verpflichteten betriebssoziologischen Untersuchungen, die nicht allein den Betrieb in einem gesellschaftlichen Vakuum analysierten, sondern auch lediglich die subjektiven Momente des Arbeitshandelns und der Arbeitsbeziehungen zum Forschungsgegenstand erhoben, für die schließlich Grundbedürfnisse und Erwartungen der Arbeiter individuelle Konstanten einer abstrakt gefaßten Natur des Menschen bedeuteten,²⁾ wird in neueren industriesoziologischen Untersuchungen³⁾ von der konstitutiven Funktion des Lohnarbeitsverhältnisses für Erfahrung, Interessenorientie-

1) O. NEUBERGER, Theorien, a.a.O., S. 49/50.

2) Vgl. dazu v.a. L.v. FRIEDBURG: Soziologie des Betriebsklimas. Studien zur Deutung empirischer Untersuchungen in industriellen Großbetrieben. Frankfurter Beiträge zur Soziologie. Bd. 13. Frankfurt (2. Auflage) 1966. S. 7-15.

3) GOLDTHORPE et al., a.a.O.; ECKART, Chr. et al.: Soziale Ungleichheit und materielle Ansprüche. Veränderungen der Interessenorientierung von Arbeitern und Angestellten - Forschungsbericht. JfS (Frankfurt). Frankfurt 1974; H. KERN / M. SCHUMANN, a.a.O.; W. LEMPert/W. THOMSEN: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein. Veröffentlichung des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung. Stuttgart 1974.

rung und Bewußtsein von Arbeitern ausgegangen. Wenn auch die Konzeptualisierung dieser Hypothese in verschiedenen Deutungen und Fragestellungen erfolgt, so ist damit zunächst erreicht,

- daß die Arbeitsorientierung nicht mehr auf natürliche Bedürfnisse, Triebe, Reizreaktionen etc. zurückgeführt und damit einer reduktionistischen, teils anthropologisch-spekulativen Betrachtungsweise unterworfen wird, sondern inhaltlich und in ihrer historisch-konkreten Ausprägung als gesellschaftlich vermittelte thematisiert wird;
- daß die objektiven betrieblichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen als Konstituentien von Erfahrungen und Interessen und zugleich als Konkretionen gesellschaftlicher Produktions- und Herrschaftsverhältnisse begriffen werden;
- daß schließlich jene leitenden Vorstellungen von gesellschaftlichen Verhältnissen wie "Harmonie" und "Integration" von Konzeptionen abgelöst wurden, die von - den betrieblichen Kontext und die sozialen überbetrieblichen Beziehungen bestimmenden - Interessengegensätzen und Interessenkonflikten zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern ausgehen.

Mit der Erweiterung bzw. Neuzeichnung der theoretischen Prämissen und des Interpretationsrahmens ist eine Verlagerung der Fragestellungen industriesoziologischer Untersuchungen der Arbeits- und Lohnorientierung verbunden. Es interessieren weniger beschränkte Aufschlüsse über Bedingungen und Grad von Arbeits- und Lohnzufriedenheit, die begrenzte Betrachtung sozialer Gruppenbeziehungen im Betrieb u.ä.; die Beziehung der Arbeitenden zu ihrer Tätigkeit wird nunmehr als Grundlage ihrer sozialen Identitätsfindung, ihres Selbstbewußtseins als Individuen, die einer bestimmten sozialen Kategorie zuzurechnen sind, untersucht. Von Bedeutung sind jene Erfahrungen, Verarbeitungsmuster und Interessen, die Arbeiter als sozial und politisch han-

delnde Individuen und als abgrenzbare gesellschaftliche Gruppe oder Klasse auszeichnen. In dieser soziologischen Problematisierung des Verhältnisses vom Arbeiter als produzierendem Subjekt, seiner über die Lohnarbeit vermittelten sozialen Stellung und seines gesellschaftlichen Bewußtseins ist die Fragestellung eingeschlossen, "in welcher Weise und in welchem Ausmaß .. das Lohnarbeitsverhältnis als Ausdruck der Stellung der Arbeiter im gesellschaftlichen System der Arbeit für die Erfahrung, Wahrnehmung und begriffliche Verarbeitung ihrer sozialen Lage bestimmend" ¹⁾ ist, in welchem Ausmaß also Lohnarbeit als einheitliches Strukturmerkmal der Lebenssituation das Bewußtsein bestimmt und in welcher Weise unterschiedliche Arbeitsbedingungen und jeweilige Besonderheit in den Formen industrieller Arbeit Ursache differenter Erfahrungen und Orientierungen sind.

Anknüpfungspunkte bieten dabei die empirischen Untersuchungen von GOLDTHORPE et al. und KERN/SCHUMANN. ²⁾ Die Bedeutung der Befunde von GOLDTHORPE et al. liegt in diesem Kontext weniger in der Widerlegung der Verbürgerlichungs-These, sondern im empirischen Nachweis einer Umorientierung der Arbeiter von der traditionell-solidarischen zu einer instrumentellen Einstellung zur Arbeit und zum Betrieb. ³⁾ Als wichtigstes Ergebnis ihrer Studie he-

-
- 1) W. KUDERA et al.: Zum gesellschaftlichen und politischen Bewußtsein von Arbeitern. Zwischenbericht, a.a.O., S. 232.
 - 2) GOLDTHORPE et al.: Der "wohlhabende" Arbeiter in England, a.a.O.; KERN/SCHUMANN: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, a.a.O.
 - 3) Vgl. M. OSTERLAND: Innerbetriebliche Arbeitssituation und außerbetriebliche Lebensweise von Industriearbeitern. In: Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential. Festschrift für M.E. Graf zu Solms-Roedelheim. Hrsg. v. M. Osterland. Frankfurt-Köln 1975. S. 167-184, hier S. 168.

ben sie hervor, "daß unabhängig von den angeführten Unterschieden in der Arbeitsorientierung der i n s t r u m e n - t a l e Aspekt des Beschäftigungsverhältnisses von den Arbeitern aller in unserer Stichprobe erfaßten Gruppen besonders betont wird" ¹⁾. Arbeit stellt demnach einen Lebensbereich dar, der "nur geringe Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung in irgendeiner Form" ²⁾ verspricht. Sie wird in erster Linie als Mittel für außerhalb ihrer selbst liegenden Zwecke gesehen. Dagegen "bildet das Leben außerhalb des Betriebs ein Reich zumindest relativer Freiheit; als Konsumenten können sie eine gewisse Autonomie und Kreativität in der Gestaltung ihres Lebens entwickeln. Der Preis dafür ist allerdings, daß die Arbeit als Reich der Notwendigkeit hingenommen werden muß." ³⁾ Gegen die als empirisch fundiert ausgewiesene These von der instrumentellen Arbeitsorientierung und die ihr korrespondierende Behauptung von der dominanten Ausrichtung auf Konsum- und Freizeit-erwartungen ist eingewandt worden, daß "es sich bei der instrumentellen Arbeitseinstellung verschiedener Arbeitsgruppen nicht etwa um eine neuartige Erscheinung als Konsequenz der fortschreitenden Entwicklung des kapitalistischen Produktionsverhältnisses (handelt, K.R.), sondern eher um eine temporäre Akzentverschiebung, in der sich die Widersprüchlichkeit der je unterschiedlichen Arbeitssituation spiegelt" ⁴⁾. In diese Argumentation fließt die Forderung ein, die Verallgemeinerbarkeit der Instrumentalismus-These, die aufgrund des von GOLDTHORPE et al. ver-

1) GOLDTHORPE et al., aa.O., Bd. I, S. 47.

2) Ebenda, S. 157.

3) Ebenda, S. 157.

4) M. OSTERLAND, a.a.O., S. 173.

wandten und mit ihrer Stoßrichtung motivierten Auswahlverfahrens keineswegs gegeben ist, ¹⁾ nicht durch schlichte Pauschalisierung zu behaupten. Mehr Wahrscheinlichkeit könne dagegen die Annahme beanspruchen, daß objektiv unterschiedene Arbeitsbedingungen zu einer differentiellen Ausprägung der Arbeitsorientierung bei einzelnen Arbeiterkategorien führten. ²⁾

Ein weiterer Einwand ist gegen die Feststellung einer nahezu vollkommenen Indifferenz der Arbeiter gegenüber dem Inhalt ihrer Tätigkeit³⁾ gerichtet. Die Kritik an der mangelnden Differenzierung nach einzelnen Arbeiterkategorien, die durch unterschiedliche Arbeits- und Entlohnungsbedin-

-
- 1) Da es Hauptanliegen der Studie war, "die weithin akzeptierte These von der Verbürgerlichung der Arbeiterklasse zu testen" (GOLDTHORPE et al., a.a.O., Bd. I, S. 7.), wurde Auswahlkriterien vorgegeben, die eine Bestätigung der Verbürgerlichung am ehesten erwarten ließen; d.h. unter anderem die Auswahl örtlich hochmobiler Arbeiter, die nach Luton, den Untersuchungs-ort, "auf der Suche nach einem höheren Lebensstandard gekommen waren" (ebenda, S. 8.), die also bereits in der Wahl des Arbeitsplatzes ihre "instrumentelle Orientierung" dokumentierten.
 - 2) Siehe auch W. LEMPert/W. THOMsSEN (a.a.O., S. 21.), die davon ausgehen, daß entsprechend "unterschiedlichen objektiven Handlungschancen" in der Arbeit "angelernte und ungelernte Arbeiter eher zu einer instrumentellen, Facharbeiter und technische Angestellte stärker zu einer expressiven Arbeitsorientierung neigen".
 - 3) Vgl. auch J.H. GOLDTHORPE: Einstellungen und Verhaltensweisen von Fließbandarbeitern in der Automobilindustrie: ein abweichender Fall und eine theoretische Kritik. In: Berufssoziologie. Hrsg. von Th. Luckmann u. W.M. Sprondel. Neue Wissenschaftliche Bibliothek. 55. Köln 1972. S. 71-89.

gungen charakterisiert sind, und der Zweifel am vorgeblichen Fehlen jeglicher ¹⁾ subjektiver Identifikation mit der eigenen Tätigkeit können sich im Übrigen auf die empirischen Befunde selbst berufen. So lassen sich bei einer Reihe von Fragen gravierende Differenzen bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen und bei der Einschätzung arbeitsinhaltlicher Spielräume zwischen Facharbeitern und un- bzw. angelernten Arbeitern ausmachen. Deutlich wird, daß sowohl Zufriedenheit als auch Kritik an der eigenen Tätigkeit nicht allein unter instrumenteller Perspektive artikuliert, sondern auch von Argumenten getragen wird, die genau subjektive Identifikation mit der Arbeit zumindest als Anspruch in sich bergen. ²⁾

Anders als GOLDTHORPE et al. gehen KERN/SCHUMANN von der Untersuchung der Entwicklung objektiver Arbeitsbedingungen aus und konstatieren zwischen jeweiliger Arbeitssituation und Einstellung zur Arbeit einen engen Zusammenhang. ³⁾ Ihre Ergebnisse bestätigen zunächst, daß die Arbeitsorientierung vor allem bei den repetitiven Teilarbeitern - aber nicht nur bei dieser Gruppe - instrumentell ist, daß eine Tendenz besteht, "die Restriktionen der Arbeitssituation zu verdrängen und Identifikationsbereiche außerhalb der

1) Einige Formulierungen von GOLDTHORPE et al. lassen offen, ob instrumentelle Arbeitsorientierung arbeitsinhaltliche Bezüge ausschließen, wiederum andere legen eine solche Schlußfolgerung zumindest nahe. Anschließend an unsere eigenen Befunde gehen wir davon aus, daß GOLDTHORPE et al. die instrumentelle Arbeitsorientierung als dominantes Muster ansehen, arbeitsinhaltliche Bezüge als bloße Residuen begreifen, die in ihrer Interpretation und Pointierung untergeordnete Momente darstellen.

2) GOLDTHORPE et al., a.a.O., Bd. I, S. 28 ff.

3) KERN/SCHUMANN, Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, a.a.O., Teil I. S. 195/196.

Arbeit zu suchen" ¹⁾. Allerdings kann instrumentelle Orientierung hiernach nicht mit Gleichgültigkeit gegenüber den Arbeitsbedingungen verwechselt, als Beschränkung auf reines Lohninteresse mißverstanden werden. Vielmehr führen die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Restriktivitätsgrade als "Bewährungsbedingungen" des Mittels Lohnarbeit zu gewichtigen Differenzierungen der Arbeitsorientierung, wobei Reste von subjektiver Identifikation mit dem Arbeitsinhalt durchaus eingeschlossen sein können. Faßt man die bisher dargestellten Ergebnisse empirischer Untersuchungen zusammen, so läßt sich festhalten,

-daß die Arbeitsorientierung von Arbeitern durch ein instrumentelles Verständnis ihrer eigenen Tätigkeit charakterisiert ist, das Lohnarbeit vorwiegend als Mittel für einen außerhalb des Arbeitsbereiches liegenden Zweck erfaßt;

-daß arbeitsinhaltliche Bezüge, also Momente von subjektiver Identifikation, wie sie etwa POPITZ et al. ²⁾ noch selbst bei Hilfsarbeitern als Grundlage eines berufsspezifischen Selbstbewußtseins feststellen konnten, weitgehend reduziert sind und bei einigen Arbeiterkategorien selbst als Desiderat nicht mehr artikuliert werden;

-daß aber sowohl hinsichtlich identifikatorischer Aspekte als auch der instrumentelle Beurteilung der Arbeitssituation zwischen einzelnen nach Qualifikation, Arbeitsanforderungen und -belastungen abgegrenzten Gruppen bemerkenswerte Unterschiede bestehen.

Beim Aufgreifen dieser empirischen Befunde und ihrer Stilisierung zum Instrumentalismus-Theorem wurde teilweise vernachlässigt, unter welchen methodischen Prämissen, ge-

1) H. KERN/M. SCHUMANN: Zum politischen Verhaltenspotential der Arbeiterklasse. In: Gesellschaftsstrukturen. Hrsg. v. K. Meschkat u. O. Negt. Frankfurt 1973. S. 130-160, hier S. 133.

2) POPITZ et al., Gesellschaftsbild, a.a.O., S. 237.

maß welcher Fragestellungen und theoretischen Konzeptionen sie gewonnen worden sind. Ihre freizügige Interpretation diene u.a. zur Illustration der These, daß Arbeiter zu ihrer Tätigkeit eine nüchterne und illusionslose Beziehung entwickelt hätten - oder anders formuliert: daß noch vorhandene Reste eines "Produzentenbewußtseins" durch ein dem Warencharakter ihrer Arbeitskraft adäquates Bewußtsein verdrängt würden. ¹⁾ Begründet wird diese Annahme mit dem Verweis auf technologische Entwicklungen, in deren Gefolge die fortschreitende Arbeitsteilung und -zerlegung zunehmend zu repetitiver und monotoner Arbeit führe, die arbeitsinhaltliche Bezüge kaum noch gestatte.

-
- 1) Vgl. N. BECKENBACH et al.: Klassenlage und Bewußtseinsformen der technisch-wissenschaftlichen Lohnarbeiter. Zur Diskussion über die "Technische Intelligenz". Frankfurt 1973. S. 167 ff. - H. NEUENDORFF: Der Begriff des Interesses. Eine Studie zu den Gesellschaftstheorien von Hobbes, Smith und Marx. Frankfurt 1973. S. 131 f. - Eine besondere Variante der Charakterisierung des Verhältnisses von Arbeitern zu ihrer Tätigkeit ergibt sich beim Projekt Klassenanalyse aus der im Abschnitt 2 skizzierten Vorstellung, daß das Arbeiterbewußtsein durch zwei widersprüchliche Momente bestimmt werde, die einerseits aus der Beziehung des Arbeiters zum Kapital als gleichberechtigten Warenbesitzer in der Zirkulationssphäre und andererseits aus dem despotischen Verhältnis der Produktionssphäre abgeleitet werden. Wird durch letztere Bestimmung die Gleichgültigkeit des Arbeiters auch gegenüber dem besonderen Arbeitsinhalt als adäquates Orientierungsmuster behauptet, so soll den Arbeitern die Zirkulationssphäre als Spielraum freier Individualität erscheinen, innerhalb dessen sich die Identifikation mit dem Inhalt der Arbeit herstellt. In Abhängigkeit von "Ebb- und Flutperioden der Kapitalbewegung" lassen die Autoren (Projekt Klassenanalyse: Die Verhöhnung der Arbeiterklasse. Oskar Negts "Marxismus". In: Beiträge zum wissenschaftliche Sozialismus. 2-77. H. Nr. 11. April 1977. S. 121 ff.) die Fluten jeweils durch die Siele "Identifikation" oder "Gleichgültigkeit" strömen. Die spezifischen Identifikationsmomente, die sich den Anforderungen an die jeweiligen qualifikatorischen Fähigkeiten des Arbeiters als Subjekt des Arbeitsprozesses verdanken, werden als bloße Zutaten der "wesentlichen Momente" von Arbeitsorientierung abgetan.

Eine in diesem Sinne interpretierte Instrumentalismus-These formuliert zunächst nur die wenig erhellende Feststellung, daß alle Subjekte in der bürgerlichen Gesellschaft – und nicht nur in dieser – zur Befriedigung ihrer Bedürfnisse auf bestimmte Ressourcen und auf die entsprechenden Mittel angewiesen sind, sich diese verfügbar zu machen. Für Lohnarbeiter ist die Lohnarbeit das einzig verfügbare Mittel, ihre Einkommensquelle. Daß nun Arbeiter ihre Arbeit in erster Linie als Mittel zum Zweck begreifen und sie unter der Perspektive ihrer Ergiebigkeit betrachten, ist nicht verwunderlich. ¹⁾

Wesentlich für das Verhältnis von Arbeitern zur Lohnarbeit ist jedoch nicht der im Nutzenstandpunkt verankerte Instrumentalismus allein. Einerseits ist die Lohnarbeit Mittel zum Zweck, sie dient der Reproduktion des Arbeiters, der Befriedigung seiner Bedürfnisse. Diese Seite begründet die instrumentelle Orientierung. Andererseits ist sie konkrete subjektive Tätigkeit, gleichgültig, wie reduziert der Arbeitsinhalt sein mag. ²⁾ Diese zweite

1) Dagegen ist die These von der instrumentellen Arbeitsorientierung bei KERN/SCHUMANN präziser gefaßt und belegt. – Der Mangel ihrer Untersuchung liegt, wie bereits vielfach kritisiert (vgl. etwa S. HERKOMMER: Vom Elend der Industriesoziologie, a.a.O., S. 78 ff.; F. DEPPE: Das Bewußtsein der Arbeiter, a.a.O., S. 109/110.) worden ist, in der unvermittelten Gegenüberstellung von technisch strukturierten Arbeitsbedingungen als bewußtseinskonstitutive Differenzierungsmomente und zu bloßen Rahmenbedingungen verkümmerten ökonomischen Dimensionen des Lohnarbeitsverhältnisses. Folge dieser konzeptionellen Schwäche ist, daß der Zugang zur Analyse des widersprüchlichen gebrochenen Verhältnisses des Arbeiters zu seiner Tätigkeit, sowie des eigentümlichen Charakters des aufgedeckten Instrumentalismus aufgrund der Besonderheiten des Mittels "Lohnarbeit" verbaut bleibt.

2) Auf die notwendige Berücksichtigung dieses zweiten Aspektes verweist auch nachdrücklich M. OSTERLAND: Innerbetriebliche Arbeitssituation, a.a.O., S. 172.

Seite bestimmt den arbeitsinhaltlichen Bezug.

Als konkrete Tätigkeit ist Arbeit immer Anwendung von subjektiven Fähigkeiten: sie ist ein zweckmäßiger Prozeß, in dem planvoll und zielbewußt bestimmte Arbeitsaufgaben bewältigt werden, um den Arbeitsgegenstand in der beabsichtigten Form zu gestalten. Dies gilt auch dort, wo infolge von extremer Arbeitszerlegung, Mechanisierung oder Automatisierung Arbeit auf monotone einseitige Tätigkeit reduziert und der Arbeiter weitgehend dem Arbeitsrhythmus der Maschine unterworfen ist. Der Arbeiter ist insofern immer das Subjekt des Arbeitsprozesses, als es von seinen Qualifikationen und von seinem Willen abhängt, ob der Produktionsprozeß in Gang gesetzt wird. Auf der anderen Seite ist seine Arbeit lediglich ein Produktionsfaktor, d.h. sie ist Objekt der Kapitalverwertung. In seiner Tätigkeit verfolgt der Arbeiter daher nicht seine, sondern fremde, vom Unternehmer vorgegebene Zwecke. Seine prinzipielle Bereitschaft dazu wird zwar im Arbeitsvertrag zwischen Arbeiter und Unternehmer unterstellt, ist aber nicht - zumal das Ausmaß strittig sein kann - selbstverständlich. Die Widerwilligkeit des Arbeiters, sich die Intentionen des Unternehmers zu eigen zu machen, kommt in den verschiedenen Methoden zum Vorschein, mit denen dieser den Arbeiter zu veranlassen sucht, auch wirklich seinen Zielsetzungen gerecht zu werden. Zu diesen Maßnahmen zählen verschiedene Formen der Kontrolle und Selbstkontrolle, die Koppelung des Unternehmerinteresses an hoher Leistung mit dem des Arbeiters an hoher Entlohnung im Leistungslohn oder solche Versuche, extrinsische in intrinsische Arbeitsmotivation umzuwandeln.

Der eigentümliche Charakter des Instrumentalismus von Arbeitern leitet sich aus den Besonderheiten seiner Einkommensquelle her. Sie unterscheidet sich durch zwei wesentliche Merkmale von anderen Einkommensquellen:

- erstens ist sie nichts anderes als die eigene Arbeitskraft, d.h. die Person des Arbeiters selbst ist das Reproduktionsmittel;
- zweitens kann aus ihr nur dann Nutzen gezogen werden, wenn sie durch den Verleih dem Unternehmer zu dessen Zwecken überlassen wird; als Gegenleistung erhält der Arbeiter seinen Lohn.

Daraus folgt:

1. Die Nutzung der spezifischen Einkommensquelle "Lohnarbeit" - und das unterscheidet sie von anderen - heißt Verausgabung des Arbeitsvermögens und schließt den Verschleiß der Arbeitskraft ein. Der Gebrauch seines Reproduktionsmittels versetzt den Arbeiter nicht nur in den Besitz notwendiger Ressourcen seiner Bedürfnisbefriedigung, sondern bewirkt gleichzeitig das Gegenteil: langfristige Abnutzung und Ruin seiner Arbeitskraft und d.h. tendenziell seiner Person. Die Zweck-Mittel-Relation ist also durch diese Zwiespältigkeit gekennzeichnet.
2. Die Arbeitskraft wird zur Vernutzung dem Unternehmer überlassen. Sie erweist sich daher im Produktionsprozeß selber nicht als Mittel des Arbeiters, sondern als das des Unternehmers, der aus ihr wie aus jedem anderen Produktionsfaktor seinen optimalen Nutzen ziehen will. Das Interesse des Arbeiters an möglichst geringem Verschleiß seiner Arbeitskraft bei möglichst hohem Lohn konfligiert mit dem Interesse des Unternehmers. Dieser versucht, durch Minimalisierung seiner Lohnkosten und durch Optimierung der Arbeitsproduktivität die Rentabilität seines eingesetzten Kapitals zu maximieren, um in der Konkurrenz auf dem Markt bestehen zu können. Senkung der (relativen) Lohnkosten bedeutet für den Arbeiter Beschneidung seines Reproduktionsfonds, Erhöhung der Arbeitsproduktivität, höhere Leistungsverausgabung und Verschleiß seiner Arbeitskraft. Das Interesse des Unternehmers und der eigene

Verschleiß stellen Schranken der Einkommenshöhe des Arbeiters dar.

3. Verschleiß im Produktionsprozeß und Beschränktheit des Reproduktionsfonds legen die Grenzen der Möglichkeiten von Arbeitern fest, in der scheinbar autonomen Reproduktionssphäre der Befriedigung ihrer privaten Bedürfnisse nachzugehen.

4. Das entgegengesetzte Interesse des Unternehmers und die Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit resp. des Verschleißes der Arbeitskraft als allgemeine Schranken der Bedürfnisbefriedigung sind indessen nicht allein bestimmend für die spezifische Ausprägung instrumenteller Arbeits- und Lohnorientierung. Wesentliche konstitutive Bezugspunkte ergeben sich aus dem in der Form der Entlohnung angelegten Prinzip der Lohn-Leistungs-Äquivalenz. Neben den Verteilungs-, Konkurrenz- und Reproduktionsaspekt tritt der Gesichtspunkt leistungsgerechter Entlohnung, also die Vorstellung objektivierbarer, quantifizierbarer, gerechter Austauschbeziehungen. ¹⁾

1) Sieht man von einigen begrenzten Untersuchungen zur Lohnzufriedenheit ab, so sind solche zur Lohnorientierung recht selten. - In seiner Darstellung "Das Bild der Arbeiter vom Leistungslohn und ihr Gerechtigkeitsanspruch" geht B. LUTZ (Krise des Lohnanreizes. Ein empirisch-historischer Beitrag zum Wandel der Formen betrieblicher Herrschaft am Beispiel der deutschen Stahlindustrie. Frankfurt-Köln 1975. S. 244-283, hier S. 244/245.) von einem ähnlichen Konzept aus. Ausgangspunkt ist auch für ihn das ausserbetriebliche Grundbedürfnis nach gesicherter kontinuierlicher Reproduktion auf möglichst hohem Niveau. Die diesem Interesse zugrundeliegenden Lohnvorstellungen werden durch Faktoren modifiziert bzw. gebrochen, die aus dem Leistungsbezug betrieblicher Entlohnungssysteme erwachsen. In einem dritten Schritt analysiert er diese Lohnvorstellungen im Zusammenhang mit den jeweiligen Gerechtigkeitsansprüchen. Allerdings ist seine Fragestellung auf die Beurteilung der Leistungsentlohnung im e.S. (Akkord-, Prämienlohn u.ä.) konzentriert. Zwar wird der Aspekt der Interessenkonkurrenz zwischen Arbeitern und Unternehmern berücksichtigt, jener aber der Konkurrenz der Arbeiter untereinander als einer der zentralen Erfahrungshinter-

gründe bleibt ausgeblendet.- L.v. FRIEDBURG (Soziologie des Betriebsklimas, a.a.O., S. 76-105, hier S. 80 ff.) interpretiert die Lohnvorstellungen von Arbeitern weitgehend als rein ideologische Bewußtseinsformen, die Ausdruck des von Marx aufgedeckten Lohnfetischs seien. Aber durch den Wandlungsprozeß des Proletariats zum Teilnehmer am Wohlfahrtsstaat, u.a. aufgrund der zweiten Einkommensverteilung "mithilfe der Einkommens- und Umsatzsteuern, .. (der) Kopplung der Lohnhöhe an die Arbeitsproduktivität, .. (der) immer häufigere(n) direkte(n) Gewinnbeteiligung" /80/, seien diese - von der Gewerkschaft angeblich bekämpften - ideologischen Lohnvorstellungen nicht etwa durch die richtige Erkenntnis ersetzt, sondern durch die reale Entwicklung (dadurch, daß "dem wertbildenden Element der Arbeitskraft .. mehr und mehr Aufmerksamkeit geschenkt" /81/ wurde,) eingeholt worden. Jenseits solcher Hypothesen bestätigen die von FRIEDBURG präsentierten empirischen Befunde die Bedeutung der hier angezeigten Vorstellungsdimensionen und Argumentationsebenen.

Nicht, daß Lohnarbeit Mittel ist für einen jenseits der Arbeit liegenden Zweck und sich Arbeiter folglich instrumentell auf ihre Tätigkeit beziehen, charakterisiert die Arbeits- und Lohnorientierung, sondern die widersprüchliche Bestimmung, daß Lohnarbeit das einzige zur Verfügung stehende, aber sich selbst wie den Zweck gefährdende Mittel der Reproduktion ist. Ihr verdankt sich die Gebrochenheit des Instrumentalismus von Arbeitern. Ferner erschöpft sich instrumentelle Orientierung nicht in Nutzenabwägungen oder Aufwand-/Ertragsbilanzierungen; er wird vielmehr inhaltlich auch durch Erfahrungen und Vorstellungen geprägt, die durch die immanente Logik des Mittels "Lohnarbeit", durch die Form des Lohnes selbst bestimmt sind.

In der Analyse ist daher folgenden Fragekomplexen nachzugehen:

1. In welcher Weise wird Arbeit als eigene subjektive Tätigkeit begriffen, obwohl sie zugleich im Produktionsprozeß als Objekt der Kapitalverwertung unterworfen ist? In welcher Weise und in welchem Ausmaß also kann sich der Arbeiter als Subjekt des Arbeitsprozesses identifizieren?
2. In welcher Weise struktuierten die unterschiedlichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen die Einschätzung der Lohnarbeit als Reproduktionsmittel?
3. In welcher Weise erfahren und reflektieren Arbeiter die allgemeinen Bedingungen von Lohnarbeit, d.h. die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Situation und Interessenlage, die Konkurrenz untereinander und die gemeinsame Konkurrenz gegenüber dem Unternehmer?

4. Erhebungsverfahren ¹⁾

Da es uns darauf ankam, nicht nur bestimmte Einschätzungen, Urteile, Meinungen etc. einzuholen oder abzufragen, sondern vor allem auch Begründungen und Interpretationsmuster der Befragten selbst herauszuarbeiten, verwandten wir als Erhebungsinstrument das "qualitative Interview". ²⁾ Durch dies Verfahren sollte gewährleistet sein, daß erstens der Befragte selbst ausführlich seine Vorstellungen und Probleme vortragen konnte, zweitens der Interviewer im Rahmen vordiskutierter Bandbreiten einzelne Komplexe durch Nachfragen vertiefen und unklare oder widersprüchliche Äußerungen des Befragten aufnehmen und zur Diskussion stellen konnte.

Durch die Entscheidung für die Methode qualitativer Interviews und aufgrund des damit verbundenen erheblichen Erhebungs-, Aufbereitungs- und Auswertungsaufwandes ergab sich zwangsläufig die Konsequenz, den Umfang der Stichprobe auf 200 ³⁾ Befragte einzuschränken. Da mit dieser Zahl eine "statistische Repräsentanz" nicht mehr angestrebt werden kann, wurde versucht, durch Kontrastgruppenbildung zumindest eine "argumentative" Repräsentanz beanspruchen zu können.

Als kontrastierende Auswahlkriterien bestimmten wir einerseits den betrieblichen Kontext, andererseits unterschiedliche Arbeits- und Lohnbedingungen.

-
- 1) Zur ausführlichen Reflexion und Darstellung der methodischen Vorgehensweise vgl. H. JAEGER et al., Arbeitsbericht 2, a.a.O., und W. KUDERA et al., Abschlußbericht, a.a.O., S. 6 ff.
 - 2) Die Interviews wurden an Hand eines Gesprächsleitfadens durchgeführt und auf Tonbänder aufgenommen.
 - 3) U.a. aufgrund tontechnischer Mängel konnten nicht - wie angestrebt - 200, sondern nur 183 Interviews ausgewertet werden.

Da wir von der These ausgingen, daß in erster Linie der Betrieb Ort der Interessenkonstitution und Interessendurchsetzung ist, wählten wir zwei hinsichtlich der Kampferfahrung und -tradition, des gewerkschaftlichen Organisationsgrades, sowie der Stärke der innerbetrieblichen Interessenvertretung eindeutig kontrastierende Betriebe der Metallindustrie aus, um die Bedeutung des eigenen Handelns und der Erfahrung für das Bewußtsein in Abhängigkeit vom Grad der Partikularisierung bzw. Vereinheitlichung der Interessen zu untersuchen.

Um die Bedeutung der Arbeits- und Lohnorientierung für das Bewußtsein der Arbeiter in Abhängigkeit von unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Lohnformen zu untersuchen, wurden in jedem Betrieb zwei Gruppen von Arbeitern ausgewählt: 1)

1. Bei der ersten Gruppe sollte es sich um hochqualifizierte Facharbeiter handeln, deren Tätigkeit durch folgende Merkmale gekennzeichnet ist: besonderes fachliches Können, hoher Dispositionsspielraum, konstruktive Tätigkeit, keine bzw. sehr lange Vorgabezeiten, hoher Anteil manueller Arbeit und teils geringe, teils lockere Arbeitsplatzgebundenheit. Mit diesen Merkmalen korrespondierte die Form des Zeitlohns. 2)
2. Die zweite Gruppe umfaßt Tätigkeiten, die meist von einfachen Facharbeitern bzw. qualifiziert Angelernten ausgeübt werden, und folgende Charakteristika aufweisen: spezielle, am Arbeitsplatz erworbene Kenntnisse, geringer Dispositionsspielräume, weitgehend vorgegebene und/oder repetitive Arbeit am Band und in der Montage bzw. repetitive Teilebearbeitung an Einzelmaschinen, strikte Arbeitsplatzgebundenheit bei kurzen Taktzeiten. Die Gruppe ist mit der der Akkordarbeiter identisch.

1) W. KUDERA et al.: Zum gesellschaftlichen und politischen Bewußtsein von Arbeitern, Zwischenbericht, a.a.O., S. 233.

2) Eine Ausnahme - ohne weitere Folgen - bildet eine Abteilung des Nürnberger Betriebes, in der hochqualifizierte Arbeiter nominell im Akkord bezahlt werden, der aber faktisch und in der Vorstellung der dortigen Arbeiter zum Zeitlohn geronnen ist.

Um den Einfluß dieser Variablen in Form einer Kontrastgruppenanalyse untersuchen zu können, wurden andere nach Möglichkeit ausgeschaltet bzw. konstant gehalten. Dies gilt insbesondere für die Faktoren: branchenbedingte Besonderheiten wie ökonomische Stellung der Betriebe auf dem Markt, technischer Entwicklungsstand des Produktionsapparates; ferner Arbeitsplatzsicherheit, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter und Familienstand der befragten Arbeiter.

Grundlage der Auswertung und Analyse stellen 183 Interviews dar, 87 aus dem Nürnberger und 96 aus dem Mannheimer Betrieb. Die Verteilung der Befragten nach Akkord- und Zeitlöhnern, die der nach hochqualifizierten Facharbeitertätigkeiten und Tätigkeiten einfacher Facharbeiter bzw. qualifiziert Angelernter entspricht, kann Tabelle I entnommen werden. ¹⁾

Tabelle I

Verteilung der Stichprobe nach Betrieb, sowie nach Akkord- und Zeitlöhnern

	Betrieb A	Betrieb B	insgesamt
Akkordlöhner	48	43	91
Zeitlöhner	39	53	92
insgesamt	87	96	183

-
- 1) Neben der in diesem Zusammenhang relevanten Angabe der Verteilung der einzelnen Arbeiterkategorien in beiden Betrieben können weitere Merkmale der Stichprobe der "Kurzcharakteristika der Befragtengruppen" (S. 12 ff.), "Daten zur Beschreibung der Untersuchungsbetriebe" (S. 16 ff.) und Angaben zur Verweigerungsquote (S. 10 ff.) dem Abschlußbericht (KUDERA et al., Abschlußbericht, a.a.O.) entnommen werden.

5. Zur Darstellung der empirischen Ergebnisse

Am Anfang eines jeden Abschnitts werden kurz jene theoretischen Bestimmungen des entsprechenden Gegenstandsbereiches entwickelt, die die Frage- und Auswertungsperspektiven leiten. Anschließend an die Skizze der theoretischen Orientierungslinien und Auswertungshypothesen werden einzelne Aspekte und Erfahrungsmomente, einzelne Argumentations- und Interpretationsmuster herausgearbeitet, an Hand prägnanter ¹⁾ Äußerungen von Befragten belegt und hinsichtlich ihrer Ausprägung tabellarisch dokumentiert.

In einem weiteren Schritt wird schließlich versucht, unter analytischen Gesichtspunkten relevante komplexe Argumentations- und Interpretationstypen herauszuarbeiten. In Form von Typologien wird angestrebt, die nach einzelnen Fragen zergliederten Erfahrungsmomente zusammenzufassen und sie zunächst theoretisch grob vorgezeichneten Zusammenhängen und Widerspruchsebenen zuzuordnen. Gegenüber bloß formal klassifizierenden Morphologien wird dabei von der Überlegung ausgegangen, daß die theoretisch konstruierten Interpretationstypen, wenn auch nur abstrakt und hypothetisch, die Angelpunkte bestimmter Erfahrungsdimensionen, die wesentlichen Strukturelemente und Inhalte des empirischen Bewußtseins erfassen. Diese Vorgehensweise kann nicht bedeuten, daß - wie es kategorial-deduktiven Verfahren pauschal vorgeworfen wird - es darum geht, abgeleitete Bestimmungen im empirischen Material lediglich aufzuspüren und diesen dann zu subsumieren. Vielmehr handelt es sich bei den Typologien um zwar theoretisch begründete, jedoch empirisch modifizierte und konkretisierte Interpretations-

1) D.h. es werden solche Zitate ausgewählt, in denen der jeweilig angesprochene Zusammenhang von den Befragten besonders deutlich oder klar formuliert wird; diese prononzierten Äußerungen können allerdings als stellvertretend für andere gelten, die das Problem in gleicher Weise, aber vager, unschärfer erfassen.

muster, um die geordnete Darstellung subjektiver Reflexionsformen von vorfindlichen gesellschaftlichen Bedingungen und eigenen Erfahrungen der Befragten.

TEIL II: Darstellung der empirischen Ergebnisse

1. Einschätzung der eigenen Arbeitssituation

Im ersten Abschnitt sollen die unterschiedlichen Arbeitsanforderungen und Belastungen sowie die Dispositionsspielräume dargestellt werden, wie sie von den befragten Arbeitern wahrgenommen werden. Vor allem geht es um die Restriktivität und relative Autonomie, die teils objektiv durch den Arbeitsplatz vorgeschrieben, teils auf dieser Grundlage durch Arbeitserfahrung den Arbeitsplatzbedingungen abgewonnen worden ist. Die arbeitsinhaltliche Entscheidungskompetenz und die Determiniertheit des Arbeitsablaufs, die - neben personell vermittelten Zwängen - die Restriktivität umschreiben, bestimmen als Grundlage die Möglichkeit und die Art der Identifikation mit dem Arbeitsinhalt. Sowohl arbeitsinhaltliche Entscheidungskompetenz als auch zeitliche Dispositionschancen sind abhängig vom Grad der Arbeitsteilung und -zerlegung, von Grad und Form der Mechanisierung und von der Arbeitsintensität.

1.1 Anforderungen, Belastungen und Dispositionschancen

Die anfangs dargestellten betrieblichen Differenzen und die spezifischen arbeitsplatzbedingten Unterschiede, wie sie von den Akkord- und Zeitlohngruppen repräsentiert werden, finden ihre Entsprechung in den Einschätzungen der Befragten (vgl. Tabelle 1).

Der Vergleich der einzelnen Gruppen zeigt hinsichtlich der Bedeutung von körperlicher Belastung und nervlicher Belastung einen deutlichen Unterschied zwischen beiden Betrieben. Die höhere Arbeitsintensität im Mannheimer Betrieb wirkt sich aufgrund des starken Drucks durch hohe Leistungsanforderungen und -normen in einer starken psychischen Anspannung aus, die auch bei den Mannheimer Akkordarbeitern

Frage-Nr. 1.1.1.3.

Arbeitsanforderungen_und_Belastungen_

(Mehrfachnennungen möglich)

	Betrieb A		Betrieb B		Zeit- löhner (N=92) %	Akkord- löhner (N=91) %	Betrieb A (N=87) %	Betrieb B (N=96) %
	Akkord- löhner (N=48) %	Zeit- löhner (N=39) %	Akkord- löhner (N=45) %	Zeit- löhner (N=53) %				
Können, Erfahrung	48	56	12	64	61	31	52	41
Gewissenhaftigkeit, Verantwortung	17	21	5	30	26	11	18	19
Qualität der Arbeit	4	10	12	11	11	8	7	11
Genauigkeit	58	64	88	87	77	73	61	88
Schnelligkeit	21	18	23	6	11	22	20	14
Körperliche Belastung	48	23	21	8	14	35	37	14
Nervliche Belastung	27	26	63	49	39	44	26	55
Umweltbelastung	33	15	33	13	14	33	25	22

die körperliche Belastung in der Wahrnehmung zurücktreten lassen.

Die Differenzen zwischen Akkord- und Zeitlöhnern signalisieren deutlich die unterschiedliche arbeitsinhaltliche Entscheidungskompetenz. Zeitlöhner geben häufiger Merkmale an, die auf den besonderen Inhalt ihrer Tätigkeit und die Anwendung ihrer subjektiven Fähigkeiten bezogen sind wie "Können, Erfahrung", "Gewissenhaftigkeit" der Arbeitsausführung. Umgekehrt verlieren qualifikatorische Anforderungen bei den Akkordarbeitern merklich an Gewicht. Es dominieren dem Arbeitsinhalt äußerliche Kriterien wie Schnelligkeit, körperliche Belastungen und Umweltbelastungen. Gravierender zeichnen sich diese Unterschiede bei einem Vergleich der Gruppe von hochqualifizierten Facharbeitern, die außer zwei Befragter alle im Zeitlohn arbeiten, mit der Gruppe von einfachen Facharbeitern bzw. qualifiziert Angelernten ab. Die letzte Gruppe ist - abgesehen von fünf Befragten - im Akkordlohn beschäftigt. (Vgl. Tabelle 2)

Die Differenzen in der Beurteilung von Anforderungen und Belastungen zwischen Akkord- und Zeitlöhnern sind bei den Mannheimer Befragten insgesamt prägnanter als bei den Nürnbergern. Spürbare Unterschiede zwischen Akkord- und Zeitlöhnern zeigen sich bei den Befragten des Betriebes A fast ausschließlich in der Nennung belastender Faktoren wie körperliche Anstrengung und Umweltbelastung. Bei den Merkmalen, die subjektive qualifikatorische Anforderungen beschreiben, ergeben sich annähernd gleich häufige Nennungen.

Zwar läßt sich ein betrieblicher Niveauunterschied in der Angabe des Kriteriums "Genauigkeit" feststellen, der auf die im Durchschnitt entschieden größeren Werkstücke in der Turbinen-Abteilung des Nürnberger Betriebes zurückzuführen ist, dennoch scheint zunächst die über Akkord- und Zeitlohngruppen hinweg gleichbleibend hohe Nennung von "Genauigkeit" als Kennzeichen der eigenen Tätigkeit bemerkenswert. Bei den

Tabelle 2

Frage-Nr. 1.1.1.3.

Arbeitsanforderungen und Belastungen

(Mehrfachnennungen
möglich)

	hochqualifi- zierte Fach- arbeiter (N= 44) %	qualifizier- te Fachar- beiter (N= 81) %	einfache Fach- arbeiter/qua- lifiziert An- gelernte (N= 57) %
Können, Erfahrung	84	48	14
Gewissenhaftigkeit, Verantwortung	36	16	9
Qualität der Arbeit	14	7	7
Genauigkeit	75	73	77
Schnelligkeit	9	14	26
körperliche Be- lastung	14	20	40
nervliche Belastung	73	40	46
Umweltbelastung	14	23	32

(Ein Befragter konnte nicht zugeordnet werden)

Zeitlöhnern, insbesondere jenen mit hochqualifizierter Facharbeitertätigkeit (vgl. Tabelle 2), bezeichnet die Genauigkeit eine zentrale Dimension ihrer eigenen Tätigkeit. Dagegen handelt es sich bei den Akkordarbeitern, insbesondere bei den einfachen Facharbeitern bzw. qualifiziert Angelernten um eine über die Maschinen vermittelte Genauigkeit: insofern die Maschine bis auf eintausendstel Millimeter genaue Ausführungen vornimmt, kommt es, wie die Befragten sagen, auch bei ihrer Tätigkeit auf Genauigkeit an. Ihnen verbleibt die Beobachtung der Meßgeräte und die Kontrolle des Abnutzungsgrades der Werkzeuge, d.h. sie definieren ihre Tätigkeit über die der Maschine.

In der Einschätzung der eigenen Dispositionschancen im Arbeitsprozeß kommen die besonderen Erfordernisse der konkreten nützlichen Arbeit zum Tragen. Zur Charakterisierung der unterschiedlichen Dispositionsmöglichkeiten von (hoch-) qualifizierten und einfachen Facharbeitern bzw. qualifiziert Angelernten und der Unterschiede zwischen Akkord- und Zeitlöhnern ist eine Trennung des zeitlichen vom qualitativen der Kategorie "Disposition" erforderlich. Werkzeugmacher, die Vorrichtungen und Werkzeuge neu anfertigen, und Reparaturarbeiter z.B. verfügen über eine hohe arbeitsinhaltliche Entscheidungskompetenz. Sie können teilweise ihre Vorgehensweise, den Arbeitsablauf und die konkrete Aufgabebewältigung selbst bestimmen. Dagegen ist der Arbeitsinhalt und der Arbeitsablauf von Akkordarbeitern an Einzelmaschinen und an Transferstraßen vollkommen durch die Maschine festgelegt ¹⁾. Während an den Transferstraßen auch der zeitliche Rhythmus vollständig durch die Taktzeit vorgegeben ist, ein zeitlicher Spielraum fehlt, kann an den Einzelmaschinen das Arbeitstempo noch in eigener Regie variiert

1) Variationen des Arbeitsinhalts sind lediglich in Ausnahmefällen möglich, wenn sich Arbeiter - mit gleichem Arbeitswert bzw. mit gleicher Lohngruppe und bei gleichem Akkordsatz - an Maschinen abwechseln, um so die Monotonie und die Einseitigkeit der Belastung abzumildern. Dies geschieht aus z.T. verständlichen Gründen selten und beruht auf Eigeninitiative.

werden. Durch das einzuhaltende Leistungssoll und zum Teil durch die Interdependenz von Arbeitsplätzen sind dieser rein zeitliche Dispositionsmöglichkeit aber enge Grenzen gesetzt.

Der besondere Charakter der Tätigkeit von hochqualifizierten Facharbeitern wird konstituiert durch die Vielfalt und Komplexität von zu bearbeitenden Gegenständen, Arbeitsmitteln und -methoden, die bestimmte Qualifikationen, Erfahrungen und dispositive Übersicht erfordern und sie noch stärker als Subjekt des Arbeitsprozesses heraussetzen. Infolgedessen verfügen sie über große arbeitsinhaltliche Dispositionsmöglichkeiten und sind teilweise in der Lage, die vom Kapital gesetzten Zwänge in Form von Arbeitsanweisungen und exakten Terminierungen als ihrer Arbeit äußerlich zu kritisieren und die Bedeutung ihrer eigenen Fähigkeiten geltend zu machen. Typisch für das ungebrochene Facharbeiterbewußtsein ist die Darstellung eines Werkzeugmachers aus dem Nürnberger Betrieb:

Zu unserer Arbeit gehört eine Riesenerfahrung dazu. Wenn jetzt einer hinkommt, der wo Riesengeschick mitbringt, dann kann er's von heut auf morgen nicht, gell. Es gehört eine gewisse Betriebserfahrung dazu. Ich meine, da sieht man bei uns die Konstruktion, die wo unsere Sachen praktisch zeichnet. Wenn da ein neuer Konstrukteur kommt, der kann auch sehr tüchtig sein, der ist auf uns angewiesen, auf die Angaben, die wir dem Mann machen. Wenn wir dem etwas verschweigen, dann schwimmt der Mann. Das erste ist einmal eine Riesenerfahrung, die wo man auf der Flamme der Betriebszugehörigkeit sich erarbeitet hat. Dann gehört einmal eine große Gewissenhaftigkeit dazu und -- na, es ist sehr vielseitig und man muß viel im Kopf haben, weil: die Sachen kommen nicht alle Tage, die wiederholen sich ja kaum. ... Wir müssen selber Zeichnungen machen können. Wenn wir Änderungen machen an Werkzeugen, daß was schnell gehen muß, was ich abgeben muß, das kommt nicht von der Konstruktion. Das entwerfen wir dann selber.
(402)

Allerdings ist die Anzahl jener Befragten, die den schöpferischen Aspekt ihrer Tätigkeit, die Bedeutung der eigenen Stellung als Subjekt der Produktion betonen, von dessen "Eigeninitiative", "Tatkraft", "Intelligenz" und "langjäh-

rigen Erfahrung" der Arbeitsprozeß abhängt, fern von jeder Fremdbestimmtheit, eine fast verschwindende exotische Minderheit.

Das sich darin ausdrückende fachliche Selbstbewußtsein findet sich zwar im Kern noch bei der Gruppe hochqualifizierter Facharbeiter, ist aber durchgängig von der Erfahrung zunehmender Einschränkung und Reglementierung gekennzeichnet. Daß die anwachsende Restriktivität der Arbeitsbedingungen besonders von den im Zeitlohn arbeitenden Facharbeitern des Betriebes B hervorgehoben wird, liegt an der nur wenige Jahre zurückliegenden Einführung der analytischen Arbeitsplatzbewertung und an der strikteren Terminierung durch Vorgabezeiten, in deren Folge vorhandene "Poren", zeitliche Spielräume zunehmend verringert worden sind. Eine weitere Verschlechterung wird von der geplanten oder in der Diskussion befindlichen Einführung des Prämienlohnes erwartet. Zwar kann in günstigen Fällen die inhaltliche Dispositionsfähigkeit ein stückweit noch behauptet werden:

Im Laufe der Zeit ist natürlich das so rationalisiert worden, daß unsere Arbeit über die Arbeitsvorbereitung läuft, und da sind wir doch ziemlich beschnitten worden in unserer Handlungsfreiheit. Obwohl, ein qualifizierter Facharbeiter, der läßt die Arbeit schon ganz normal laufen, wie er es gewohnt ist. (223)

Dennoch wird die Vorläufigkeit der Situation und der Zielpunkt erkannt:

Noch wird's so gehandhabt bei uns, daß man nicht unbedingt --- es ist noch in den Kinderschuhen, das ist noch ein bisschen tolerant. Und wenn ich sehe, daß die Zeit nicht reicht, und ich hol mir den Planer runter --- bis jetzt hab ich den immer noch überzeugen können, daß es eben zu wenig war. ... Das ist es ja. Wir legen jetzt gewisse Zeiten fest, die geben uns gewisse Zeiten, die erfassen die Zeiten, die wir überziehen, teilweise sogar absichtlich so ein bisschen, net; irgendwie wird das statistisch festgehalten und später dann mal Leistungszulagen gemacht und da müssen wir uns wahrscheinlich an die Preise (so. vorg. Normen) halten. (230)

Bezeichnender für die befragten Zeitlöhner beider Betriebe ist allerdings, daß sie in ihrer Arbeit weitgehend durch Vorgabezeiten festgelegt sind und nur über bestimmte inhaltliche Dispositionschancen verfügen. Die Relativität ihrer "fachlichen Autonomie" drückt sich auch in vielen vorgenommenen Vergleichen der eigenen Arbeitssituation mit der von Akkordarbeitern aus, deren Tätigkeit als unterschieden einseitiger, monotoner und restriktiver eingeschätzt wird. Facharbeiter im Zeitlohn unterscheidet von Akkordarbeitern

das Glück, daß wir nicht an der Maschine stehen (205).

Akkordarbeiter unterliegen stark restriktiven Arbeitsbedingungen, ihre Dispositionschancen sind gering. Wenn ein gewisser Spielraum behauptet wird, dann ist damit bis auf wenige Ausnahmen kaum mehr gemeint, als daß man sich sein Arbeitstempo etwas einteilen könne:

Also wir können es uns einteilen. Es ist maßgebend, daß bis zum Feierabend die Stückzahl da ist. Aber wie wir uns das einteilen, das ist unsere Sache. Natürlich sind wir bestrebt, möglichst viel vormittags zu machen, nachmittags geht die Luft langsam weg. (326)

In welcher reduzierten Form inhaltliche Dispositionschancen behauptet werden, machen die Beispiele zweier Maschinenarbeiter deutlich, die vollkommen der Maschinentaktzeit unterworfen sind:

Ich kann es mir insoweit einteilen, daß ich sagen kann, ich tu mein Werkzeug -- ich wechsele mal in der Mitte der Schicht, oder ich wechsele mal gegen Ende was. Hauptsache, was zu wechsele ist. (144)

Man hat einen kleinen Spielraum in sich. Wenn man schnell schaltet und variieren kann, hat man ein bißchen Spielraum drin. Aber normal ist nichts drin. (123)

Im Durchschnitt bleibt Akkordarbeitern weder eine inhaltliche noch eine zeitliche Dispositionsmöglichkeit. Sie sind dem Arbeitsablauf nach der Maschine und zeitlich der Taktzeit

oder dem Zwang, die Akkordnormen zu erreichen, untergeordnet:

Ich bin an der Transferstraße. Da wird das eingelegt, draufgedrückt und dann tappt das durch. Der Takt kommt, ich bin wieder dran - zack, zack. ... Wir haben unser vorgeschriebenes Soll, das muß fertig werden, wenn wir unser Geld verdienen wollen. (124)

Ich kann mir es nicht selbsteinteilen. Das teilt mir die Maschine ein. (301)

Vielfach ist die Abhängigkeit von der Maschine, die faktische Subsumtion unter ihren Rhythmus, den man zum eigenen machen muß, die vollständige Hinordnung der eigenen Tätigkeit zur Maschine, Moment der Kritik an Akkordarbeit.

Ein Vergleich von Akkord- und Zeitlöhnern (vgl. Tabelle 3) muß diese qualitativen Differenzen einbeziehen. Akkordarbeiter geben nicht nur entschieden häufiger (67 Prozent) als Zeitlöhner (5 Prozent) an, daß ihnen kein Dispositionsspielraum bleibt, sondern sie beziehen sich, falls sie doch über einen gewissen Spielraum verfügen, in der Regel auf Variationsmöglichkeiten des Arbeitstempos im Rahmen des vorgegebenen Leistungsquantums. Die striktere Unterordnung unter den Maschinenrhythmus, zu der die Mannheimer Akkordarbeiter gezwungen sind, läßt spürbar seltener als bei den Nürnberger Akkordarbeitern selbst geringfügige zeitliche Einflußmöglichkeiten zu. Von den Akkordlöhnern des Betriebes B geben 86 Prozent an, daß sie überhaupt keine Dispositionsmöglichkeiten haben, 70 Prozent nennen als Ursache die Abhängigkeit von der Maschinentaktzeit. Demgegenüber fallen die betrieblichen Differenzen bei den Zeitlöhnern nicht so gravierend aus.

Die Situation der Akkordarbeiter ist vor allem durch die geringen qualifikatorischen Anforderungen, durch die starken Belastungen aufgrund der Monotonie, des Zeitdrucks und der Umwelteinflüsse gekennzeichnet. Die Arbeit erweist sich für einen Großteil als krasses Gegenteil der Entfaltung von

Tabelle 3

Frage-Nr. 1.1.1.8.

Einschätzung des eigenen Dispositionsspielraumes

	Betrieb A		Betrieb B		insgesamt	
	Akkord- löhner (N=48) %	Zeit- löhner (N=39) %	Akkord- löhner (N=43) %	Zeit- löhner (N=53) %	Akkord- löhner (N=91) %	Zeit- löhner (N=92) %
<u>Spielraum ist</u>						
vorhanden	13	56	5	62	9	60
teilweise vorhanden	33	38	9	26	22	32
nicht vorhanden	50	3	86	8	67	5
K A	4	3	-	4	2	3
Summe	100	100	100	100	100	100

Einschränkung durch (Mehrfachnennungen möglich)

Vorgesetzte	4	10	-	9	2	10
Akkordnormen	35	-	14	-	25	-
Maschinenaktzeit	23	-	70	-	45	-
Vorgabezeiten	-	11	-	32	-	29

Subjektivität. Sie wird nicht nur als Gesundheitsverschleiß, sondern auch als Bedingung erfahren, die teils noch als äußerlicher Zwang zur Stumpfsinnigkeit empfunden wird, teils schon zur inneren Natur des Akkordarbeiters wurde:

Es ist für mich eine Überwindung, daß man bei dem sturen Einerlei, daß man nicht ganz und gar versimpelt. ... Man wird für seine Sturheit bezahlt. (124)

Es gibt aber auch Leute, die sind so engstirnig, die merken das gar nicht mehr, daß sie in einen Streß reingekommen sind. (129)

Bei der Beurteilung der guten Seiten des Arbeitsplatzes dient daher eher die Erträglichkeit der Arbeitsbedingungen und weniger die arbeitsinhaltliche Seite als Bezugspunkt.

Die Arbeitsbedingungen der Zeitlöhner lassen einen höheren arbeitsinhaltlichen Dispositionsspielraum zu und stellen höhere qualifikatorische Anforderungen an die subjektiven Fähigkeiten, so daß eine stärkere Orientierung auf den konkreten Arbeitsinhalt möglich ist. Zwar spielt auch bei ihnen das Merkmal der Erträglichkeit von Arbeitsbelastungen eine Rolle, es wird aber ergänzt durch ein stärkeres Interesse am Arbeitsinhalt. Außerdem sind die erfahrenen Belastungen durch die Arbeit geringer als bei den Akkordarbeitern.

Vergleicht man die Gewichtung von Nennungen guter und schlechter Seiten des Arbeitsplatzes seitens der Akkord- und Zeitlöhner, so zeigt sich, daß bei den Akkordarbeitern die schlechten und bei den Zeitlöhnern die guten Seiten überwiegen. Bei den Akkordarbeitern entfallen nur 32 Prozent, bei den Zeitlöhnern über die Hälfte der Nennungen auf die guten Seiten (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4

Frage-Nr. 1.1.1.6.

Gewichtung der guten und schlechten Seiten des Arbeitsplatzes

	Betrieb B				insgesamt	
	Akkord- löhner (N=97) %	Zeit- löhner (N=83) %	Akkord- löhner (N=105) %	Zeit- löhner (N=92) %	Akkord- löhner (N=202) %	Zeit- löhner (N=175) %
Gute Sei- ten	37	54	28	53	32	54
Keine guten Seiten	10	4	16	8	13	6
Schlechte Seiten	53	42	56	39	55	50
Summe	100	100	100	100	100	100

+) N = Zahl der Antworten.

Nicht nur in der Gewichtung werden die objektiven Unterschiede der Arbeitsplätze deutlich, sondern auch in der Wahl des Bezugskriteriums. Akkordarbeiter geben zu 25 Prozent an, daß ihre Arbeit interessant sei. Zeitlöhner dagegen zu 58 Prozent (vgl. Tabelle 5).

Gute und schlechte Seiten des Arbeitsplatzes

(Mehrfachnennungen möglich)

Gute Seiten des Arbeitsplatzes

	Akkord- löhner (N=48) %	Zeit- löhner (N=39) %	Betrieb B Akkord- löhner (N=43) %	Zeit- löhner (N=53) %	insgesamt Akkord- löhner (N=91) %	Zeit- löhner (N=92) %
Gute Bezahlung	10	26	23	14	16	19
Interessante Arbeit	33	64	16	54	25	58
Erträglichkeit	31	26	28	30	30	28
Nennt, bzw. gibt keine	21	8	40	14	30	11

Schlechte Seiten des Arbeitsplatzes

	4	8	9	4	7	6
Zu geringe Auslastung						
Physische Belastung	35	18	26	8	31	12
Psychische Belastung	19	31	63	24	40	27
Umweltbelastung	48	33	40	36	44	35

Zwar heben Zeitlohnarbeiter fast ebenso häufig die relative Erträglichkeit der Arbeitsbedingungen hervor wie Akkordarbeiter; diese geben allerdings zu 30 Prozent an, daß sie ihrem Arbeitsplatz keine gute Seite abgewinnen können. Die ungünstigere Beurteilung des Arbeitsplatzes durch die Akkordarbeiter zeigt sich desweiteren an der häufigeren Nennung von körperlicher und nervlicher Belastung und Anspannung und der Umweltbelastung. Gleichfalls fällt bei ihnen die körperliche Belastung mit 31 Prozent der Angaben stärker ins Gewicht als bei den Zeitlöhnern mit nur 12 Prozent.

Die sich in der Arbeitsplatzstruktur durchsetzenden betrieblichen Differenzen, v.a. das unterschiedliche Niveau der Modernisierungsbestrebungen, der Arbeitszerlegung und -intensität schlägt sich in der Beurteilung von Akkordarbeitern nieder. Die Einschätzung des Arbeitsplatzes durch die Akkordarbeiter fällt im Betrieb B spürbar negativer aus als im Betrieb A. 40 Prozent bestreiten bzw. können keine guten Seiten nennen und nur 16 Prozent geben als gute Seite an, daß ihre Arbeit interessant ist. Demgegenüber bezeichnen immerhin 33 Prozent der Akkordarbeiter des Betriebes A die "interessante Arbeit" als positive Seite ihres Arbeitsplatzes und nur 21 Prozent sehen überhaupt keine. Vermutlich trägt der hohe Anteil jener, die mit ihrem Arbeitsplatz nur negative Erfahrungen verbinden, dazu bei, daß im Betrieb B die "gute Bezahlung" mit 23 Prozent (gegenüber 10 Prozent im Betrieb A) als positiv herausgestellt wird. Gegenüber arbeitsinhaltlichen Bezügen scheint der Lohnaspekt im Vordergrund zu stehen.

Die ungünstigere Darstellung der Arbeitsplatzbedingungen der Akkordarbeiter des Mannheimer Betriebes wird fundiert durch die häufigere Nennung von Belastungen, die unmittelbar aus der eigenen Tätigkeit hervorgehen oder diese als Akkordarbeit kennzeichnen. Auffällig ist, daß 63 Prozent die psychische Belastung herausstellen gegenüber nur 19 Prozent

der befragten Akkordarbeiter des Betriebes A. Dort steht an erster Stelle der Belastungen die Arbeitsumwelt und an zweiter die körperliche Belastung. Die Betonung der physischen Belastung und das Zurücktreten der psychischen hängt weniger mit der tatsächlichen nervlichen Anspannung zusammen - selbst die Zeitlöhner desselben Betriebes bezeichnen ihre Tätigkeit zu 31 Prozent als psychisch belastend -, sondern eher mit dem hohen Wirkungsgrad der anderen belastenden Faktoren. Vor allem die Befragten aus dem Motorenprüffeld arbeiten bei unerträglicher Hitze und Lärm. Außerdem macht sich der relativ niedrigere Mechanisierungs- und Automatisierungsgrad des Betriebes A geltend. Die Zuführung der Werkstücke erfolgt hier meist manuell, d.h. eine Reihe von Akkordarbeitern ist gezwungen, bis zu 36 kg schwere Werkstücke (z.B. Schwungräder) vom Transportband aufzunehmen und in die Bearbeitungsmaschine einzuführen.

Die Unterschiede in der Gewichtung guter und schlechter Seiten des Arbeitsplatzes zwischen den Zeitlohngruppen beider Betriebe fallen kaum ins Gewicht. Die insgesamt objektiv günstigere Situation der Mannheimer Zeitlöhner spiegelt sich in ihrer Einschätzung der Arbeitsplätze wider, sie nennen häufig weniger häufig schlechte Seiten. Diese Feststellung wird erhärtet durch die Einschätzung der eigenen Arbeit an Hand der Kriterien "interessante" und "eintönige Arbeit" (vgl. Tabelle 6). Weisen bei der Beurteilung des Arbeitsplatzes nur 54 Prozent der Mannheimer Zeitlöhner auf die "interessante Arbeit" als gute Seite hin (vgl. Tabelle 5), so geben hier bei der Einschätzung der eigenen Tätigkeit 72 Prozent dieses Merkmal an. Das bedeutet, daß die Zeitlöhner des Betriebes B zwar ihre Tätigkeit in etwa ebenso häufig wie die des Nürnberger Betriebes als interessant ansehen, daß in ihre allgemeine Beurteilung des Arbeitsplatzes aber andere Kriterien einbezogen werden. Außerdem kann hier schon vermutet werden, daß ein Teil der Mannheimer Zeitlöhner ihrer Arbeit, wenn nicht distanzierter, so doch kritischer gegenüberstehen.

Tabelle 6

Frage-Nr. 1.1.1.7.

Einschätzung der eigenen Arbeit

	Betrieb A		Betrieb B		insgesamt	
	Akkord- löhner (N=48) %	Zeit- löhner (N=39) %	Akkord- löhner (N=43) %	Zeit- löhner (N=53) %	Akkord- löhner (N=91) %	Zeit- löhner (N=92) %
Interessant	42	67	30	72	36	70
Eintönig	46	15	53	21	49	18
Teils, teils	10	18	16	8	13	12
K A	2	-	-	-	1	-
Summe	100	100	99 (=100)	101 (=100)	99 (=100)	100

Die Arbeitsbedingungen der Akkordarbeiter lassen erwartungsgemäß ein nur reduziertes Interesse am Arbeitsinhalt zu.

49 Prozent bezeichnen ihre Arbeit als eintönig und nur 36 Prozent als interessant gegenüber 70 Prozent der Zeitlöhner.

Aus der Darstellung von Erfahrungen und Einschätzungen der eigenen Arbeitsbedingungen, der Belastungen, Anforderungen und zeitlichen und arbeitsinhaltlichen Dispositionsmöglichkeiten lassen sich als Ergebnisse zusammenfassen:

1. Die spezifischen, meist durch die Maschine bestimmten Anforderungen und der stark restriktive Charakter der Arbeit führt dazu, daß sich Akkordarbeiter in ihrem Urteil über die eigene Tätigkeit in der Hauptsache auf die Arbeitsbedingungen beziehen. Erträglichkeit einerseits und hohe Belastungen andererseits lassen arbeitsinhaltliche (identifikatorische) Bezugskriterien weit zurücktreten.

2. Höhere, teilweise sehr hohe qualifikatorische Anforderungen und Dispositionschancen, die nicht nur zeitliche Spielräume, sondern vor allem auch arbeitsinhaltliche Entscheidungskompetenzen einschließen, ermöglichen es dem größten Teil aller Zeitlöhner, sich mit dem Arbeitsinhalt zu identifizieren.

3. Die Unterschiede zwischen Akkord- und Zeitlöhnern hinsichtlich Restriktivitätsgrad resp. arbeitsinhaltlicher Entscheidungskompetenz treten noch deutlicher hervor, wenn man die Gruppe der hochqualifizierten Facharbeiter mit der Gruppe der einfachen Facharbeiter bzw. qualifiziert Angelesenen vergleicht.

4. Der Vergleich zwischen beiden Betrieben zeigt, daß die Arbeitsbedingungen für Akkordarbeiter im Betrieb A als nicht so restriktiv für den eigenen subjektiven Spielraum eingeschätzt werden wie im Mannheimer Betrieb. Umgekehrt lassen die qualifikatorischen Anforderungen und Disposi-

tionschancen den Zeitlöhnern des Betriebes B ihrer Einschätzung nach größere Entfaltungsmöglichkeiten von subjektiven Fähigkeiten als der entsprechenden Gruppe des Nürnberger Betriebes. Auffällig ist daher auch eine größere Diskrepanz in der Beurteilung einzelner Aspekte der Arbeit wie des Arbeitsplatzes insgesamt zwischen Akkord- und Zeitlöhnern innerhalb des Mannheimer Betriebes.

1.2 Einschätzung der Vorgesetzten

Nicht in allen Bereichen und an allen Arbeitsplätzen wird die Subsumtion der eigenen Subjektivität unter den durch die Maschine vorgegebenen Zweck in gleicher Weise erfahren. Selten erhebt sich die Problematisierung der Unterwerfung unter fremde, vorgegebene Zwecke über die Kritik an der Einseitigkeit und Monotonie und mangelnden Dispositionschancen der Tätigkeit. Deutlich tritt das Verwertungsinteresse des Unternehmers in der Erfahrung von personeller Abhängigkeit von Vorgesetzten, insbesondere vom Meister, zutage. Entsprechend der hierarchischen Betriebs- bzw. Abteilungsstruktur ist der Kontakt auf Meister und Vorarbeiter beschränkt; nur punktuell und in Ausnahmefällen erstreckt er sich auf den Abteilungsleiter bzw. Betriebsingenieur. Die Einschätzungen des Meisters folgen der teils widersprüchlichen Doppelrolle als Vermittler des Verwertungsinteresses, d.h. als Garant eines reibungslosen, an hoher Arbeitsintensität orientierten Produktionsablaufes, und als "Meister" der konkret nützlichen Arbeit, d.h. als Fachmann, der auch in schwierigen Fällen als Ratgeber beansprucht werden kann.

Von den Befragten wird in der Hauptsache die Funktion als Aufpasser und Antreiber hervorgehoben, wenn auch meist mit dem Hinweis, daß diese der Aufgabe des Meisters objektiv zukommt oder er selber bloßes Glied innerhalb eines hierarchischen Abhängigkeitsgefüges darstellt.

Die Trennung von objektiver Funktion und persönlichem Verhalten des Meisters entschärft zum Teil das Urteil über den erfahrenen Zwang. Die Identifizierung der objektiven Rollenfunktion schließt nicht zwangsläufig ein negatives Urteil über die Beziehung zum Meister ein. Vielmehr ist die Einschätzung eher ambivalent: als Meister muß er Antreiber und Aufpasser sein, als Mensch kann er entweder positive oder negative Qualitäten besitzen. Eine ähnliche Entschärfung der Beziehung zum Meister ist dort gegeben, wo die Akkordnormen dieselbe Kontrollfunktion übernehmen und eher der Kalkulant bzw. Zeitnehmer als Repräsentant der entgegengesetzten Interessen des Unternehmens erscheint.

Daß die Meister auch Beratungsfunktionen übernehmen, scheint selten der Fall zu sein; dieser "Mangel" gibt Anlaß zur Kritik. Teilweise wird das Zurücktreten dieser Funktion formuliert als Kritik am mangelnden fachlichen Können und als Ursache dafür angesehen, daß Meister ihre Kompetenz bzw. ihr Prestige (soweit die Kritik personalisiert wird) nur mehr über "Antreiberei" geltend machen können:

Da gibts viele darunter, die fachlich kaum was verstehen, dafür mehr darauf achten, ob mal ein Papierschnipsel auf dem Boden liegt usw. Und das versteh ich dann einfach nicht. (135)

Viele können ganz wegfallen. Zum Beispiel der Abteilungsleiter. Ich wüßte nicht, was der tut, außer den Meistern Druck zu geben, damit sie den Druck weitergeben und die Arbeiter antreiben. Aber wirklich eine besondere Funktion, also daß es reibungslos klappt, haben die überhaupt nicht. (244)

Warum nimmt der Unternehmer keinen geschulten Meister?! Der richtige Meister, der im Kopf was drin hat, der streit sich mit dem Arbeiter net so, der braucht keine Angst zu haben, daß er einfach abgesetzt wird. Aber als Werkmeister, wenn er von derer Firma nausgeschmissen wird - in einer anderen Firma kann der als Werkmeister nicht mehr gehen. Und da muß er die Arbeiter reinreiben. Das ist sein Beruf - net Meister! (439)

Vor allem kritisieren hochqualifizierte Facharbeiter die angebliche fachliche Inkompetenz der Meister und erweitern ihre Kritik durch die Problematisierung der ihrer Arbeit äußerlichen inadäquaten Antreiberrolle, der die inhaltliche Zweckmäßigkeit und die notwendige eigenverantwortliche Ausführung der Arbeit entgegengehalten wird:

In der Arbeit kann uns keiner antreiben, weil wir nach der Zeichnung arbeiten müssen. Lieber eine halbe Stunde mehr überlegt, wie gleich anfangen und es ist kaputt. (228)

Während im Fall hochqualifizierter Tätigkeiten die arbeitsinhaltliche Entscheidungskompetenz den Arbeitern Chancen einräumt, den vom Meister ausgeübten (Zeit-)Druck zurückzuweisen oder zumindest einzuschränken, wird der Widerspruch zwischen Qualitätsnormen und dem quantitativen Soll bei den einfachen Facharbeiter- oder Angelerntentätigkeiten auf die Arbeiter selbst abgewälzt.

Ich mein, ich kann ja net Murks machen. Wichtig für den Meister sind die Stückzahlen; für den Kontrolleur, das ist eine andere Abteilung, bei dem gehts um die Genauigkeit. (119)

Die hier formulierten alternativen Anforderungen, die an jeden Akkordarbeiter gestellt sind, zwingen in der Regel zur Entscheidung für die Qualitätsanforderungen und gegen das eigene Interesse am Erreichen des (möglichst hohen) Pensums. Daß die Qualität der Arbeit eine zu erfüllende Bedingung und selbstverständliche Voraussetzung für das Erreichen der Leistungsnormen darstellt, entzieht der Kritik an der Antreiberfunktion des Meisters den Boden. Den fremden Zwecken, die sich in der Abforderung von hohen Stückzahlen bemerkbar machen, kann von vielen Akkordarbeitern bzw. von Befragten der Gruppe der einfachen Arbeiter lediglich ihre bloße Unmenschlichkeit entgegengehalten werden; allerdings wird diese Argumentation in eine Kritik an den persönlichen Qualitäten der Vorgesetzten gewendet und dadurch personalistisch:

Aber was heute den Vorgesetzten fehlt, das ist, daß sie sich um den Menschen kümmern, daß viele Meister und Vorgesetzte heute bloß noch die Stückzahlen sehen. (118)

Den verschiedenen Interpretationen der Rolle des Meisters durch die Befragten entsprechen weitgehend bestimmte Reaktionsweisen und Verhaltensstrategien gegenüber den Vorgesetzten, die vom Versuch der Aufrechterhaltung der eigenen relativen Selbständigkeit über die Relativierung des erfahrenen Zwangs bis zur Anpassung durch Antizipation oder Unterwerfung durch Verinnerlichung der Zwänge reicht. Die einzelnen Formen variieren mit dem Dispositionsspielraum, der arbeitsinhaltlichen Entscheidungskompetenz resp. dem Restriktivitätsgrad der Arbeit. Ihre jeweilige Ausformung ist außerdem abhängig von altersspezifischen Momenten, von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und von betrieblichen Spezifika.

Deutlich wirkt sich die verschiedene funktionelle Bedeutung und die unterschiedliche Verankerung der Meister resp. der Vorgesetzten in den betrieblichen Hierarchien der ausgewählten Untersuchungsbetriebe aus. Im Mannheimer Betrieb ist der Betriebszweck stärker in dem höher mechanisierten und teilautomatisierten Produktionsapparat inkorporiert; im Nürnberger Betrieb ist der Sanktions- und Gratifikations-spielraum des Meisters bedeutend höher. Daneben dürfte im Betrieb A das Verhalten der Meister durch den großen Anteil ausländischer Arbeiter, den damit verbundenen vielfältigen Reibungsstellen zwischen der Belegschaft und den untersten Aufsichts- und Überwachungsträgern beeinflußt sein. Aus den Schwierigkeiten, die ausländische Arbeiter bei der Eingliederung in den industriellen Produktionsprozeß haben, leiten viele Befragte des Betriebes A die Notwendigkeit der Überwachung und Beaufsichtigung durch unmittelbare Vorgesetzte her.

Die unterschiedliche Position, die Meister und Vorarbeiter in beiden Betrieben einnehmen, ist dadurch gekennzeichnet,

daß im Betrieb A eine scharfe Trennungslinie zwischen Belegschaft und Hierarchie verläuft und die Anweisungen der Befehlsträger den Arbeitern aufgezwungen werden. Anders im Betrieb B: die hohe Konfliktbereitschaft in den Abteilungen und das höhere Widerstandspotential verhindern eine despotische Durchsetzung des Betriebszwecks, die Meister sind stärker auf den Konsensus ihrer Untergebenen angewiesen, wollen sie keine ständigen Querelen riskieren:

Wir haben bei uns selbst keine solchen Typen dabei. Wir haben mal einen gehabt, der hat damals auch versucht und dann war er --- ruckzuck war er in einer anderen Abteilung gewesen. Da hat es geheißen: entweder der geht oder die Mittelschicht fängt nicht an. Da hat es halt zwei Stunden Sauerei und Stunk gegeben. Der BR und alles ist halt umhergerannt, alles ist kreuz und quer, aber der Mann war vom Fenster weg. (141)

Zusätzlich zwingt das konfliktorische Verhältnis zwischen Belegschaft und Betriebsleitung den unteren Vorgesetzten eine weitere Aufgabe auf, nämlich zu verhindern, daß latente Konflikte in manifeste übergehen:

Wenn es ruhig ist und so, dann sind sie auch ruhig. Aber ist irgendwas im Gange, wie bei Lohnbewegung oder ist irgendwie, wie wir zur Zeit haben, ..., daß man hier (sc Arbeitskräfte) abbauen wollen, und dann tun sie ein bißchen strenger verfahren und so, daß sie kommen und sagen --- drei Mann zusammenstehen und eine Diskussion, daß sie sagen: an die Arbeit, (209)

Die spezifische Ausprägung des Interessenkonflikts und die ausgeprägte Rolle der betrieblichen Interessenvertretung in Betrieb B verpflichtet die Meister also nach zwei Seiten und verhindert eine vollständige Eingliederung in die betriebliche Hierarchie. Die Überlappung von Belegschaft und Hierarchie in der Orientierung der Meister zeigt sich auch an ihrem gewerkschaftlichen Organisationsgrad.

Die betriebliche Position und die fachliche Kompetenz stellen die Grundlage der Beziehung zu den unmittelbaren Vorgesetzten dar:

- vor allem hochqualifizierte Facharbeiter können aufgrund ihrer Tätigkeit und relativ abgesicherten betrieblichen Stellung einen hohen Spielraum behaupten. Sie kritisieren daher eher das mangelnde fachliche Können der Vorgesetzten. Insgesamt ist die Beziehung für sie unproblematisch. - Bei den einfachen Facharbeitern und qualifiziert Angelernten treten die Antreiberrolle und damit die fremden Zwänge deutlich in das Bewußtsein. Abgeschwächt wird ihre Erfahrung durch den objektiven Zwang, die vorgegebenen Akkordnormen erfüllen zu müssen.
- bei älteren Arbeitern mit langer Betriebszugehörigkeit birgt das eingeschliffene Verhältnis zu den Vorgesetzten zumeist wenig Reibungspunkte, weil die eigenen Spielräume inzwischen abgegrenzt worden sind. Im Unterschied zu den jüngeren Arbeitern, die die Beziehung in stärkerem Maße als belastend bezeichnen, verdeckt ihre Argumentation den vollzogenen Anpassungsprozeß und teilweise die aufgrund des höheren Berufsalters geminderten Mobilitätschancen.
- aufgrund der unterschiedlichen Produktions- und Konfliktstruktur in beiden Betrieben ist die Beziehung zwischen Belegschaft und unterer Hierarchieebene im Nürnberger Betrieb durch eine statische Gegenübersetzung bzw. eine autoritäre Durchsetzung der Unternehmensinteressen durch die Meister bezeichnet. Dagegen werden die betrieblichen Zwecke im Mannheimer Betrieb von den Meistern in eher rationaler Weise vermittelt. Die Differenz in der Stellung der Meister macht sich auch in Konfliktfällen geltend. In Betrieb B wird dann häufiger als in Nürnberg eine Interessenvertretungsinstanz in Anspruch genommen und die Austragung resp. Lösung des Konflikts auf einer höheren Ebene - meist Betriebsrat und Abteilungsleiter - transponiert.

Die pauschale Einschätzung des Verhältnisses zu den Vorgesetzten durch die Befragten beider Betriebe läßt keine nennenswerten Unterschiede erkennen. Nürnberger wie Mannheimer Befragte bezeichnen zu über 50 Prozent das Verhältnis als gut (vgl. Tabelle 7). Lediglich die Mannheimer Zeitlöhner sind in ihrem Urteil etwas reservierter und klassifizieren ihre Beziehung zu den Vorgesetzten häufiger als mittelmäßig. Die einzig spürbare Differenz in der Beurteilung zeigt sich bei Verteilung nach Altersgruppen. 69 Prozent der älteren Arbeiter (46 Jahre und älter) schätzen ihr Verhältnis zu Vorgesetzten positiv und nur 4 Prozent negativ ein (vgl. Tabelle 8). Demgegenüber gibt weniger als die Hälfte der Befragten unter 46 Jahre ein positives Urteil ab.

Daß nur 9 Prozent aller Befragten explizit angeben, ihre Beziehung zu den Vorgesetzten sei schlecht, bestätigt im Grunde nur, daß fast alle Befragten die Notwendigkeit eines Arrangements mit den Vorgesetzten erkennen. Die Beurteilung verdeckt indessen die unterschiedlichen Verhaltensmuster und taktischen Gesichtspunkte dieses Arrangements. Als typisch für das Verhalten zu den Vorgesetzten insgesamt läßt sich folgendes festhalten:

- Kritik an der Antreiberfunktion als dysfunktional für die eigene Arbeit, meistens verbunden mit der Kritik an fehlendem fachlichem Können;
- Kritik an der Antreiberfunktion, die darauf gründet, daß sich der Arbeiter nicht genügend als Mensch respektiert sieht;
- Akzeptieren der Antreiberfunktion als objektive Notwendigkeit, als zwangsläufigen Bestandteil des Lohnarbeitsverhältnisses. Dieser Einstellung entspricht die Forderung nach Rationalität des Abhängigkeitsverhältnisses; vom Meister wird deshalb die Vermeidung unnötiger Friktionen durch bessere "Menschenführung" erwartet. Nicht

Tabelle 7

Frage-Nr. 1.1.1.11.

Einschätzung des Verhältnisses zu Vorgesetzten

	Betrieb A		Betrieb B		insgesamt		Betrieb A	Betrieb B	insgesamt
	Akkord- löhner (N=48)	Zeit- löhner (N=39)	Akkord- löhner (N=43)	Zeit- löhner (N=53)	Akkord- löhner (N=91)	Zeit- löhner (N=92)	(N=87)	(N=96)	(N=183)
Gut	54	62	63	47	58	53	57	54	56
Schlecht	15	8	5	9	10	9	11	7	9
Mittel- mäßig	29	26	28	40	29	34	28	34	31
K A	2	5	5	4	3	4	3	4	4
Summe	100 (=100)	101 (=100)	101 (=100)	100	100	100	99 (=100)	99 (=100)	100

die Funktion des Meisters wird kritisiert, sondern ein "launischer Charakter".

- Unterwerfung unter den Zwang, der durch den Meister repräsentiert wird; er wird jedoch durch die Verallgemeinerung des Abhängigkeitsproblem es relativiert. Nicht das Verwertungsinteresse des Unternehmers wird als Ursprung des erfahrenen Drucks angesehen, sondern die bloße funktionale Hierarchie, die es anderswo (z.B. beim Militär) auch gebe.
- Unterwerfung unter das Zwangsverhältnis, die aber als solche dem Befragten unbewußt bleibt. Die Unterordnung wird zum persönlichen Anpassungsproblem an den Meister oder zum Problem der Verinnerlichung der fremden Zwecke, um durch die gebrachte Leistung keinen Anlaß zum Antreiben zu geben. Solche Befragte haben tendenziell die Funktion des Meisters in sich selber aufgenommen.

Tabelle 8

Frage-Nr. 1.1.1.11.

Einschätzung des Verhältnisses zu Vorgesetzten

	hochqualifi- zierte Fach- arbeiter (N= 44) %	qualifitierte Facharbeiter (N= 81) %	einfache Fach- arbeiter bzw. qualifiziert Angelernte (N= 57) %
gut	59	53	56
schlecht	5	14	7
mittelmäßig	34	27	35
K A	2	6	2
Summe	100	100	100

(Ein Befragter konnte nicht zugeordnet werden)

Tabelle 9

Frage-Nr. 1.1.1.11.

Einschätzung des Verhältnisses zu Vorgesetzten

	bis 30 (N=29) %	31 bis 45 (N=83) %	46 und älter (N= 71) %
gut	45	48	69
schlecht	21	10	4
mittelmäßig	31	39	23
K A	3	4	4
Summe	100	101 (=100)	100

1.3 Beurteilungsperspektiven der betrieblichen Arbeitsorganisation

Die bisherigen Ergebnisse von der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der Beziehung zu den Vorgesetzten stimmen weitgehend mit anderen Untersuchungen überein. Ebenso wie bei GOLDTHORPE et al. ¹⁾ und KERN/SCHUMANN ²⁾ zeigt sich, daß die zentrale Beurteilungsperspektive der Arbeitssituation wesentlich durch Kriterien der Belastung, des Verschleißes und der finanziellen Entschädigung bestimmt sind; ferner, daß der Bezugsrahmen für die Gruppe der un- und angelernten bzw. Akkordarbeiter sich auf diese Gesichtspunkte nahezu reduziert, während bei den Facharbeitern und Hochqualifizierten andere, arbeitsinhaltliche Beurteilungskriterien entweder hinzutreten oder - in besonders günstiger Arbeitssituation - den Belastungs- und Verschleißaspekt in den Hintergrund treten lassen. Gleichwohl erfahren auch sie die Grenzen ihrer arbeitsinhaltlichen Entscheidungskompetenzen: daß sie nämlich nicht die in der konkreten Arbeit angelegte technische Rationalität allein zum Maßstab ihres Arbeitshandelns machen können, sondern durchaus

1) GOLDTHORPE et al., a.a.O., Bd. I, S. 47

2) Z.T. im Gegensatz zu den ursprünglichen Annahmen stellen KERN/SCHUMANN (a.a.O., Teil I, S. 191) eine deutliche "Konstanz des Bezugssystems" bei allen Gruppen von Produktionsarbeitern fest, dessen Angelpunkte die Beurteilung der Arbeitsbelastung, und der Betriebsbedingungen sind. Gleiches gilt auch - hier neben arbeitsinhaltlichen Gesichtspunkten - für die Instandhaltungsarbeiter, für die die "betrieblichen Rahmenbedingungen ... ein zentraler Bezugspunkt bleiben" /195/. Bemerkenswert ist allerdings, daß entgegen der anfänglich unterstellten Dominanz der Arbeitsbedingungen und der schwindenden Bedeutung des gemeinsamen Merkmals Lohnarbeit sie nunmehr hier (S. 195) der Befund von der instrumentellen Orientierung auch der Instandhalter nicht mehr erstaunen läßt: "Auch der Instandhaltungsarbeiter steht im Lohnverhältnis. Als Lohnarbeiter muß er sich deshalb - ebenso wie der Produktionsarbeiter - bei seiner Arbeitseinschätzung vor allem auch an der Frage orientieren, inwieweit die finanzielle Entschädigung ausreichend und adäquat erscheint." /195/

der den betrieblichen Zwecken unterlegten ökonomischen Rationalität unterworfen sind. Scheinen die un- und angelernten bzw. Akkordarbeiter aufgrund der Maschinengebundenheit ihrer Arbeit und der vorgegebenen Leistungsnormen den Arbeitsprozeß als ökonomisch, gemäß den betrieblichen Verwertungsinteressen strukturiert und in dieser Form als fast naturwüchsig anzusehen, so weist die Argumentation vieler Facharbeiter vordergründig eine kritischere Einschätzung der Arbeitsorganisation auf. Aufgrund der ihnen zukommenden arbeitsinhaltlichen Entscheidungskompetenz, die ihnen zumindest partiell die Rolle eines agierenden Subjekts des Arbeitsprozesses beläßt, von dessen Fähigkeiten und Können der gesamte Arbeitsablauf prinzipiell abhängt, richten qualifizierte und hochqualifizierte Facharbeiter ihre Kritik gegen die ökonomische Zweckbestimmung der betrieblichen Arbeitsorganisation. Sie erachten deren Gestaltungsprinzipien und die daraus entspringenden hierarchischen Abhängigkeitsverhältnisse ihrer sich auf die technische Rationalität berufenden fachlichen Kompetenz als inadäquat. Einerseits werden ihre Fähigkeiten nicht angemessen verwertet, andererseits ist die Arbeitsorganisation selbst nicht technisch vernünftigen Kriterien entsprechend gestaltet. Jedoch wird zwischen technischer und ökonomischer Rationalität keineswegs ein prinzipieller Widerspruch postuliert; vielmehr wird die eigene technisch-effektivere Lösungsmöglichkeit zugleich auch als die ökonomisch optimalere gegenüber der bestehenden Organisation behauptet. ¹⁾

1) Das gleiche Ergebnis findet sich bei GOLDTHORPE et al. (a.a.O., Bd. I, S. 29.), die für ihre der instrumentellen Orientierung verpflichteten Gruppe von Facharbeitern zusammenfassen: "Man kann sagen, daß das Hauptanliegen des Wartungspersonals, wie aus den Antworten hervorgeht, Veränderungen sind, die eine größere Leistungsfähigkeit (i.S. einer größeren Effektivität des Arbeitsprozesses, K.R.) zur Folge hätten und gleichzeitig ihre eigene Beteiligung am und die Kontrolle über den Arbeitsprozeß erhöhen könnten."

Daß die Gruppe der un- und angelernten bzw. Akkordarbeiter sich bei der Beurteilung ihrer Arbeitssituation kaum auf arbeitsinhaltliche Aspekte beziehen, darf nicht voreilig dahingehend verallgemeinert werden, ihnen fehle jegliche Form identifikatorischer oder affektiver Arbeitsbeziehung. Die Analyse, in welcher Weise gerade diese Arbeiterkategorie mit dem Widerspruch zwischen mehr oder weniger aufrechterhaltenem Anspruch nach identifikatorischen Bezugsmöglichkeiten und der konkreten Struktur der Arbeitsplätze fertig zu werden versucht, blieb bisher zumeist auf die Feststellung beschränkt, ihr Anspruchsniveau habe sich den Bedingungen angepaßt und folglich reduziert. ¹⁾ Der Frage nach der arbeitsinhaltlichen Bezugsweise wird im folgenden Abschnitt nachgegangen.

Die Beurteilung der eigenen Arbeitssituation differiert zwar vor allem in Abhängigkeit von unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, aber nicht ausschließlich. Sie wird zusätzlich bestimmt durch den betrieblichen Kontext, in dem sich zum einen die jeweiligen Formen und Erfolge betrieblicher Rationalisierungsstrategie und zum anderen das jeweilige innerbetriebliche Kräfteverhältnis manifestieren. ²⁾ Dies tritt vor allem in der differenten Einschätzung der Arbeitsbedingungen durch die Akkordarbeiter beider Betriebe und der des Verhältnisses zu Vorgesetzten durch die Nürnberger und Mannheimer Befragtengruppen zutage.

1) Vgl. etwa KERN/SCHUMANN, a.a.O., S. 190.

2) Dieser Zusammenhang taucht bei KERN/SCHUMANN nicht auf. Sie legen den Schwerpunkt einzig auf die unterschiedlichen, jeweiligen Mechanisierungsstufen entsprechenden Arbeitsplatzbedingungen.

1.4 Exkurs zur Arbeitszufriedenheit

Die Einschätzung der eigenen Arbeit wird üblicherweise in der Frage nach der Arbeits(un)zufriedenheit zusammengefaßt. Arbeitszufriedenheit - so zeigen diesbezügliche Untersuchungen ¹⁾ - ist als Resultat vielfältiger Faktoren zu verstehen. Entweder wird Arbeitszufriedenheit enger gefaßt und als Indikator allein des arbeitsinhaltlichen Bezuges interpretiert oder im Rahmen eines komplexen Faktorengefüges als zentrales Einstellungsmuster verstanden, in das Momente des arbeitsinhaltlichen Bezuges, Faktoren der Einschätzung der Arbeitsbedingungen, sozialer Anerkennung und beruflichen Erfolges eingehen. Ein Großteil der zumeist psychologischen Untersuchungen konstruiert Arbeitszufriedenheit als Index, in dem sich zahlreiche Zufriedenheitsdimensionen als Variablen spiegeln, deren Gewichtung mit teils aufwendigen methodischen Auswertungsverfahren ermittelt werden soll. Bei einer Reihe von Studien wird darauf verzichtet, neben Hypothesen über den potentiellen Einfluß einzelner Faktoren ihren Zusammenhang im Rahmen eines theoretischen Konzeptes zu entwickeln; andere formulieren ihre theoretisch anspruchsvolleren Prämissen derartig allgemein und vage, daß ihr Zusammenhang mit empirischen Ergebnissen nahezu unverbindlich erscheint. Gegenüber der schlichten Agglomeration von potentiellen Einflußfaktoren ist zwar mit der HERZBERG'schen Zwei-Faktoren-Theorie insofern ein Fortschritt erzielt, als der Wust von Variablen in Form einer Scheidung von Satisfiers und Dissatisfiers geordnet werden kann, aber sowohl seine sich auf empirische Befunde ²⁾ berufende These, daß nur

-
- 1) Einen Überblick über empirische Ergebnisse und theoretische Ansätze von Arbeitszufriedenheits-Untersuchungen bieten R. KAHN (The Meaning of Work. In: A. Campbell/Ph. Converse (ed.): The Human Meaning of Social Change. New York 1972.) und O. NEUBERGER (Theorien der Arbeitszufriedenheit, a.a.O.).
 - 2) F. HERZBERG et al.: The Motivation to Work. 2. Aufl., New York 1959. - Diese frühe Untersuchung der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit mittlerer Angestellter (engineers und accountants) ist die Grundlage der Theorie von (intrinsischen) Motivatoren als satisfier und Hygienefaktoren als dissatisfier.

intrinsische "Motivatoren" Arbeitszufriedenheit sichern und "Hygienefaktoren" nur Unzufriedenheit verhindern können, als auch sein - später nachgeschobenes - theoretisches Konzept der Dichtomisierung menschlicher Natur in ein Adam- und in ein Abraham-Syndrom ¹⁾ erscheinen recht fragwürdig. ²⁾

Industriesoziologische Untersuchungen ³⁾, die Arbeitszufrie-

-
- 1) Das menschliche Wesen kann nach HERZBERG's Auffassung durch den Mythos von Adam und Abraham als zwiespältig charakterisiert werden; auf der einen Seite der aus dem Paradies vertriebene Adam, der dazu verurteilt ist, sein Leben allen Trieben wie Hunger, sexueller Deprivation etc. auszuliefern; auf der anderen Seite Abraham, der göttlichem Auftrag gemäß sein angeborenes Potential, seine Fähigkeiten entfaltet. (Vgl. F. HERZBERG: *Work and the Nature of Man*. 4. Aufl., Cleveland-New York 1971. S. 12 ff.
 - 2) Die umfangreiche, aus den eigenen Reihen vorgetragene Kritik der HERZBERG'schen Theorie der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit wird hier nicht in extenso ausgebreitet (vgl. dazu O. NEUBERGER: *Theorien der Arbeitszufriedenheit*, a.a.O., S. 126 ff.; K.J. ZINK: *Differenzierung der Theorie der Arbeitsmotivation von F. Herzberg zur Gestaltung sozio-technologischer Systeme*. Frankfurt-Zürich 1975.). Ihre Argumentation richtet sich v.a. gegen das methodische Verfahren (Inkonsistenz der Klassifikationen; Ausblendung des Normalfalles durch die Beschränkung auf critical incidents; Vergangenheitsbezug der Schilderungen, Nichtberücksichtigung situativer Einflüsse sozialer Art etc.), das HERZBERG den Vorwurf der Methodengebundenheit der Ergebnisse einbrachte. In der Tat beruft sich HERZBERG (Motivation, Arbeitsmoral. In: *Psychologie heute*. 2. Jg., H. 3. März 1975. S. 62-68.), wenn er sich auf neuere Untersuchungsergebnisse bezieht, stets auf solche, die dasselbe methodische Vorgehen wählen.
 - 3) Siehe KERN/SCHUMANN, *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*, a.a.O., Teil I, S. 183 ff. - Chr. ECKART et al.: *Soziale Ungleichheit und materielle Ansprüche. Veränderungen der Interessenorientierung von Arbeitern und Angestellten - Forschungsbericht -*. Institut für Sozialforschung (Frankfurt). Frankfurt 1974. S. 4-9 ff.

denheit weniger mit dem Akzent, was den einzelnen Arbeiter in seiner Tätigkeit zufriedenstellen kann, sondern eher unter der Perspektive kritischer Distanz zur Arbeit und den Arbeitsbedingungen thematisieren, konstatieren ebenso regelmäßig eine hohe Zufriedenheitsquote. ¹⁾ Die Antworten auf unsere entsprechende Frage, die wir der Kontrolle wegen mitlaufen ließen, erbringen keinen abweichenden Befund (Tabelle 10). Obwohl alle Ergebnisse übereinstimmen, werden sie nur mit großer Reserve als Indiz für tatsächliche Zufriedenheit gewertet und werden häufig nur zum Anlaß genommen, derartig konstatierte Arbeitszufriedenheit zu problematisieren. ²⁾ Statt daß nun die Analyse der Beziehung

-
- 1) Damit bleiben alle Ergebnisse in der von R. KAHN (The Meaning of Work, a.a.O., S. 169, zit. n. A.R. BUNZ et al.: Qualität des Arbeitslebens. Soziale Kennziffern zu Arbeitszufriedenheit und Berufschancen. Infas (i.A. des BM für Arbeit und Sozialordnung). Bonn-Bad Godesberg 1973, S. 3) festgestellten Bandbreite von 10 bis 20 Prozent mit ihrer Arbeit Unzufriedener.
 - 2) Da Arbeitszufriedenheit stark strategischen Interessen an der Aufdeckung von Leistungs- oder Konfliktpotentialen entgegenzukommen scheint, wird an diesem Konzept hartnäckig festgehalten. Die damit zutage geförderten Ergebnisse sind dagegen wenig erhellend und geben Anlaß zu grundsätzlicher Polemik. Statt nun aber die Gegenargumente, die - wie auch KERN/SCHUMANN (Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, a.a.O., Teil II, S. 36 (FN 3 zu Teil I, S. 183.)) bekräftigen - nicht nur methodischer Art sind, konzeptuell auszuwerten, verharren die Autoren in einer kritischen Darstellung ihrer Befunde (vgl. auch ECKART et al.: Soziale Ungleichheit, a.a.O., S. 4-9 ff.). Neuerdings (M. BAETHGE et al.: Sozialpolitik und Arbeiterinteresse. E. empir. Unters. d. Beding. u. Grenzen staatl. Arbeitsförderungs politik u. ihre Verarbeitung dr. d. betroffenen Arbeitskräfte - am Beisp. Umschulung, SOFI Göttingen. Frankfurt 1976.) ist indessen aus dem geringen Ertrag der Fragen nach Arbeitszufriedenheit die Konsequenz gezogen und auf sie verzichtet worden. Allerdings behandelt der vorgeschlagene Lösungsweg das Problem als rein methodisches: Aufgrund der "angedeuteten Methodenschwierigkeiten verzichteten wir auf eine direkte und offene Frage nach der Zufriedenheit mit der Arbeit und versuchten sie zu ersetzen einmal durch die Frage nach Momenten der Unzufriedenheit mit dem Betrieb, zum anderen durch die Vorgabe eines formalisierten Katalogs von Arbeitsplatzkriterien, von denen jedes einzeln in bezug auf den eigenen Arbeitsplatz bewertet werden sollte". (Ebenda, S. 216) Statt also die bereits bei KERN/SCHUMANN festgestellte Zwieschlächtigkeit der Arbeitsorientierung zum Anlaß kritischer Reflexion zu nehmen, wird nur ein neuer methodischer Ausweg gesucht, das Konzept der Arbeitszufriedenheit umgewendet.

Tabelle 10

Frage-Nr. 1.1.1.12.*)

Zufriedenheit/Unzufriedenheit mit der eigenen Arbeit

	Akkord- löhner (N=91)	Zeit- löhner (N=92)	Betrieb A (N=87)	Betrieb B (N=96)	insgesamt (N=183)
	%	%	%	%	%
zufrieden	56	59	56	58	57
unzufrieden	14	17	14	18	16
muß zufrieden sein	27	21	28	21	24
keine Angabe	2	3	2	3	3
Summe	99 (=100)	100	100	100	100

*) Wenn sie jetzt einmal alles zusammennehmen, sind Sie dann mit ihrer Arbeit zufrieden oder unzufrieden?

der Arbeiter zu ihrer Tätigkeit durch das Konzept der Arbeitszufriedenheit vorangetrieben wird, sieht man sich dem Zwang ausgesetzt, hohe Arbeitszufriedenheitsquoten zu begründen. Einerseits wird dabei auf das methodische Argument rekurriert, Arbeiter könnten sich selbst und anderen gegenüber ihre Unzufriedenheit nur schwer eingestehen, ohne das eigene Selbstbewußtsein zu erschüttern; ¹⁾

1) Vgl. GOLDTHORPE et al., a.a.O., Bd. 1, S. 18. - KERN/SCHUMANN, Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, a.a.O., Teil I, S. 184.

andererseits wird Arbeitszufriedenheit als Beleg dafür gewertet, daß sie sich nicht der normativen Kraft der "bürgerlichen Arbeitsmoral" entziehen könnten, daß selbst "die klassenbewußten Arbeiter ... die bürgerliche Arbeitsmoral (verinnerlichten) und .. Wert darauf (legten), tüchtige Arbeiter zu sein". ¹⁾

Es soll nun nicht behauptet werden, daß herrschenden gesellschaftliche Normen ohne Einfluß auf die Arbeitsorientierung seien. Jedoch kann sie weder auf die bloße Übernahme bürgerlicher Leistungsnormen und Arbeitsethik zurückgeführt, noch auf die Dimension von Identifikation/Nichtidentifikation mit dem Arbeitsinhalt reduziert werden. Vielmehr entspringt die Arbeitsorientierung in ihrer Zwieschlächtigkeit den der Lohnarbeit immanenten Bestimmungen.

Wie bereits oben (1.3) konstatiert wurde, erfolgt die Beurteilung der eigenen Arbeitssituation zunächst immer unter instrumentellem Aspekt. In jenen Fällen, in denen die eigne Tätigkeit besonders rigiden und monotonen Bedingungen unterworfen ist, die kaum oder keinerlei Anforderungen an die fachliche Kompetenz stellen, ist der arbeitsinhaltliche Bezug gegenstandslos und gebrochen durch den Versuch, am Anspruch auf identifikatorische Bezüge entgegen den die Subjektivität restringierenden Bedingungen in irgendeiner Form festzuhalten. Umgekehrt: hängt die Bewältigung der gestellten Arbeitsaufgabe vom eigenen Können und Vermögen ab, wird daher von den Arbeitsbedingungen her fachliche Kompetenz abverlangt, treten mehr oder weniger zwangsläufig arbeitsinhaltliche Beurteilungskriterien neben solche der Erträglichkeit der Belastungen und der Ergiebigkeit des Mittels.

1) H.P. BAHRDT: Wurzeln und Widersprüche der Einstellung zur Arbeit in Industriegesellschaften. In: Von der Arbeit. Hannover 1968, S. 82. - Dieser von KERN/SCHUMANN (a.a.O., Teil II, FN 7, S. 37.) zitierten Auffassung schließen sich auch weitgehend ECKART et al. (Soziale Ungleichheit, a.a.O.) an.

In diesen Fällen ist die Behauptung einer gleichgültigen Beziehung zum Arbeitsinhalt eher erstaunlich und muß u.a. auf die spezifischen Betriebsbedingungen (wie etwa in Nürnberg auf die Personal- und Lohnpolitik) und auf langjährige und/oder negative Erfahrung (wie etwa bei den Mannheimer Zeitlöhnern auf die zunehmende Reglementierung der Arbeit qualifizierter Facharbeiter) zurückgeführt werden.

Wenn auch das pauschale Urteil von Arbeitszufriedenheit zwischen arbeitsinhaltlichen und instrumentellen Perspektiven changiert, so sind beide Dimensionen nicht alternativ gesetzt. Für einen qualifizierten Facharbeiter z.B., der sich weitgehend identifikatorisch auf seine Tätigkeit bezieht, sind instrumentelle Gesichtspunkte nicht zwangsläufig unwichtig.¹⁾ Ebenso wenig führen restriktive Arbeitsbedingungen gradlinig, ohne Folgen für das einzelne Subjekt zu einer gleichgültigen Haltung gegenüber dem besonderen Arbeitsinhalt. Die jeweilige Art und das Ausmaß der Identifikation mit der eigenen Tätigkeit werden im folgenden Abschnitt durch eine Typologie arbeitsinhaltlicher Bezugsweisen genauer zu erfassen gesucht. Die Einschätzung der Arbeitsbedingungen als Bewährungsfelder des Mittels Lohnarbeit unter instrumentellem Aspekt soll in den darauf folgenden Abschnitten herausgearbeitet werden.

1) Wie wir gesehen haben, treten problematische Erfahrungen mit der Lohnarbeit als Mittel nur bei einer sehr kleinen exotischen Gruppe hochqualifizierter Facharbeiter aufgrund der zufriedenstellenden Arbeitsbedingungen vollkommen in den Hintergrund. Instrumentelle Beurteilungskriterien werden jedoch (erst) dann aktualisiert, wenn sich die Arbeitssituation durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen verschlechtert und die bestehende Interessenkonstellation beeinträchtigt wird.

2. Arbeitsinhaltliche Bezugsweisen

Die Art, sich auf den Inhalt der eigenen Tätigkeit zu beziehen, ist nicht der oberflächliche Abzug von den Arbeitsbedingungen. Der Zusammenhang zwischen Arbeitseinstellung und Arbeitsinhalt und -bedingungen ist komplexer. Die Besonderheit der Lohnarbeit als Reproduktionsmittel ist bereits in der widersprüchlichen Bestimmung angelegt, einerseits eben Mittel, andererseits als Arbeit immer zugleich Tätigkeit eines Subjektes zu sein. Diese Bestimmung strukturiert die Situation eines jeden Arbeiters, sowohl jener, die über eine hohe Entscheidungskompetenz verfügen können, als auch jener, deren Entfaltungsspielraum in der Arbeit rigide eingeschränkt ist. Für die letzte Gruppe wird die Unterwerfung ihrer Tätigkeit unter fremde, vom Kapital gesetzte Zwecke durch die geforderte Anpassung des Arbeitsrhythmus an den der Maschine, die Taktzeiten und die geforderten Leistungsnormen spürbar. Ihnen geht es in der Hauptsache um den Erhalt ihrer persönlichen physischen Integrität, um den Schutz vor zu großem Verschleiß. Dennoch zeigen Äußerungen einiger Befragter dieser Gruppe, daß sie nicht allein um Leib und Leben besorgt sind, sondern selbst unter stark restriktiven Arbeitsbedingungen in irgendeiner Weise versuchen, ihre subjektiven Fähigkeiten einzubringen. Auf der anderen Seite können sich auch hochqualifizierte Facharbeiter der Fremdbestimmung ihrer Arbeit nicht entziehen, obwohl die höheren qualifikatorischen Anforderungen und der geringere Restriktivitätsgrad dieser Extremgruppe größere Entfaltungsmöglichkeiten bieten.

Die unterschiedlichen Chancen, trotz Fremdbestimmtheit und Restriktivität an dem Anspruch festzuhalten, sich als Subjekt des Arbeitsprozesses zu begreifen, und die Formen, in denen der Anspruch eingelöst wird, bestimmen die arbeitsinhaltlichen Bezugsweisen. Art und Umfang, in denen subjektive Fähigkeiten am Arbeitsplatz gefordert werden, in

denen Arbeitsablauf und -gestaltung der eigenen Entscheidungskompetenz überlassen bleiben oder durch Arbeitsanweisungen, maschinelle Arbeitsgänge und durch Vereinseitigung und Reduktion der Arbeitsaufgaben eingeschränkt oder aufgehoben werden, umreißen die dominierende Erfahrungsebene. Die Erfahrung wird teilweise durch das Wissen ergänzt, daß Lohnarbeit ihre Subsumtion unter den Verwertungszweck des Kapitals einschließt.

Entsprechend dem jeweiligen Restriktivitätsgrad können hypothetisch verschiedene Formen arbeitsinhaltlicher Bezüge entwickelt werden:

- In dem Maße, wie durch einen hohen Dispositionsspielraum, durch Vielfalt und Komplexität von zu bearbeitenden Gegenständen, Arbeitsmitteln und -methoden, die gewisse Qualifikationen, Erfahrungen und Eigeninitiative voraussetzen, Arbeiter eine bestimmte Kontrolle und Übersicht über Teile des Arbeitsprozesses erhalten, können sie die Arbeit als ihre scheinbar eigenbestimmte Tätigkeit verstehen. Arbeitsstolz und berufliches Selbstbewußtsein lassen dann die Fremdbestimmtheit ihrer Arbeit im Bewußtsein zurücktreten.
- Restriktive Arbeitsbedingungen, wie sie durch Akkordarbeit, repetitive Teilebearbeitung an Einzelmaschinen und an Bändern gegeben sind, begründen die Erfahrung, daß der Anspruch auf Subjektivität in der eigenen Tätigkeit nicht einlösbar ist. Soweit es sich um jüngere Arbeiter mit geringerer Arbeitserfahrung handelt oder um Arbeiter mit Dequalifikationserfahrung, in die die Erinnerung an größere subjektive Entfaltungsmöglichkeiten eingeht, werden die Ansprüche an die Arbeit abstrakt aufrecht erhalten. Der von außen gesetzte fremde Zweck wird vom Arbeiter abgelehnt, ohne daß er sich allerdings von ihm dispensieren kann. Diesem negatorischen arbeitsinhaltlichen Bezug dürfte eher ein transitorischer Charakter zukommen. Mit zunehmenden Berufsjahren bildet

sich eine dem Arbeitsinhalt gleichgültig gegenüberstehende Bezugsweise heraus.

- Die Unabänderlichkeit des mit den restringierten Arbeitsbedingungen gesetzten Zwangs, die erfahrene Objektivierung ihrer Subjektivität führt bei vielen Arbeitern in der Weise zur Anpassung an die vorgegebenen Arbeitsbedingungen, daß sie sich affirmativ darauf beziehen. Was ihr Arbeitsleid begründet, wird in einem Akt kompensatorischer Identifikation mit dem fremden Zweck als Voraussetzung hingenommen, um sich selbst die Illusion eines Restes von Subjektivität gegenüber den in den Arbeitsbedingungen vergegenständlichen Zwängen zu bewahren.

In der folgenden Typologie sollen systematisch einzelne arbeitsinhaltliche Bezugsweisen entwickelt und ihre empirische Ausprägung mit den notwendigen Differenzierungen und Modifikationen dargestellt werden. Die einzelnen Formen sind Resultat des Versuchs, die widersprüchliche Bestimmung, als Subjekt und Objekt des Produktionsprozesses zu fungieren, aufzulösen oder zumindest für das eigene Bewußtsein zu entschärfen. Die Art, wie in unterschiedlicher Weise die Identität als Subjekt des Arbeitsprozesses definiert werden kann und wie sie gegen die in den Arbeitsbedingungen zum Ausdruck kommenden fremden Zwecke festzuhalten gesucht wird, reicht von der Anpassung und Unterwerfung über kompensatorische Bewältigungsversuche bis zur Kritik.

Die einzelnen empirischen Formen arbeitsinhaltlicher Bezüge lassen sich in fünf Typen zusammenfassen:

1. identifikatorischer Bezug
2. negatorischer Bezug
3. instrumentell-gleichgültiger Bezug
4. kompensatorischer Bezug
5. resignativer Bezug.

2.1 Identifikatorischer Typus

Die Möglichkeit, in der Arbeit seine Fähigkeit zu entfalten und eigene Zwecke zu verfolgen, ist der Orientierungspunkt eines handwerklichen Produzentenbewußtseins. Am Widerstand der Arbeitsgegenstände können sich die eigenen Fähigkeiten bewähren ¹⁾.

Der identifikatorische Bezug zur Arbeit bleibt dort weitgehend ungebrochen, wo die Tätigkeit im Rahmen der betrieblichen Arbeitsteilung wenig zerlegt ist. Dies trifft indessen nur für eine verschwindende Minderheit von drei Befragten zu, für die auch die Fremdbestimmtheit ihrer Arbeit aus dem Bewußtsein ausgeblendet scheint. Typisch ist hingegen eine eingeschränkte Identifikation mit der eigenen Tätigkeit, in der die Grenzen jeder Art von Autonomie der Arbeiter reflektiert werden. Identifikatorische Bezugsweise als empirischer Typus schließt also immer eine Relativierung ein. Sie liegt begründet in der Erfahrung der Beschränktheit des eigenen arbeitsinhaltlichen Dispositionsspielraumes und der Bestimmtheit der eigenen Tätigkeit als Lohnarbeit. Die Relativierung wird in abgestufter Weise und mit verschiedener Argumentation vorgetragen. Im Grenzfall schlägt der identifikatorische in einen negatorischen Bezug um.

Im folgenden werden an Hand von Äußerungen ausgewählter Befragter zunächst die typische Bezugsweise zur Arbeit dargestellt und im Fortgang spezifische Differenzen vor allem hinsichtlich der vorgenommenen Einschränkungen aufgezeigt.

Die Äußerungen eines Vorrichtungsschlossers im Werkzeugbau des Betriebes B über das Verhältnis zu seiner Tätigkeit charakterisieren die Grundzüge einer kaum beeinträchtigten identifikatorischen Bezugsweise. Im Rahmen der betrieblichen Arbeitsteilung kann er sich auf ein hohes Maß zeitli-

1) In einer von aller Gesellschaftlichkeit der Arbeit ungetrübten Form vermag sich allerdings nur ein einziger Befragter in seiner Freizeit zu beziehen: und zwar als Bauer in der idyllischen Gemütlichkeit eines durch den Kontrast zur Fabrik herausgehobenen Landlebens.

cher und arbeitsinhaltlicher Entscheidungskompetenzen berufen. Allerdings geht in die Beschreibung das Wissen ein, zu einer privilegierten Gruppe von Arbeitern zu gehören:

Ich teile mir alles selber ein, ich stehe da nicht unter einem Zwang.- Bei uns muß ich sagen: wir sind vielleicht eine Minderheit. Wir haben das Glück, daß wir nicht an der Maschine stehen. Wir stehen am Schraubstock und haben dadurch den Vorteil: wir können unsere Arbeit frei gestalten. Ich bin nicht irgendwie unter dem Zwang einer Maschine (205)

Sein Arbeitsplatz fordert seine geistigen subjektiven Fähigkeiten:

Da ist dauernd Wechsel und dann ist halt die Theorie und die Praxis schon viel verbunden. Ich muß die Zeichnungen anschauen, ich muß was durchdenken, ich muß was durchrechnen ... und muß anreißen, ich muß bohren - es ist vielfältig, es ist nicht monoton. Das ist das, was mir irgendwie Spaß macht. ... Die Hauptsache ist, erstmal alles durchzudenken, die ganze Zeichnung durchzudenken: wie es funktioniert, wo es drauf ankommt. Dann fertigen wir das halt an. (205)

Die hohen Dispositionschancen bzw. Entscheidungskompetenzen, die weitgehend die Entfaltung seiner subjektiven Fähigkeiten voraussetzen, begründen einen starken identifikatorischen Bezug. Wie dieser Vorrichtungsschlosser verwahren sich indessen eine Reihe hochqualifizierter Facharbeiter, die diesem Typus zuzuordnen sind, vor der emphatischen Herausstellung ihrer Identifikation. Auf die Frage, ob er stolz auf seine Arbeit sei, antwortete er:

Wenn man was Größeres macht und wenn es schön geht und funktioniert und man hat vielleicht etwas noch verbessert, weil man gesehen hat, die Zeichnung ist nicht einwandfrei oder so oder die Konstruktion und das Ding läuft dann am Ende, funktioniert, da freut man sich halt. Ob nun das Stolz ist, ich weiß es nicht. (205)

Die Identifikation speist sich aus der Vielfältigkeit seiner Tätigkeit, dem vergleichsweisen hohen Niveau der Anforderungen und seinen besonderen Fähigkeiten, die er im

Gelingen seiner Arbeit, im einwandfreien Funktionieren des Produkts bestätigt sieht.

In der Mehrzahl der Fälle ¹⁾ wird der arbeitsinhaltliche Entscheidungsspielraum mehr oder minder stark durch Vorplanungen durch die Konstruktionsabteilung und die zeitliche Dispositionsmöglichkeit durch (allerdings oft noch unverbindliche) Vorgabezeiten, also durch die Kalkulation eingeschränkt. Nur selten bleiben diese Reduktionen unkritisiert wie beispielsweise im Fall eines 49-jährigen Schnittmachers. Er veranschlagt seine vorhandenen Möglichkeiten, seine subjektiven Fähigkeiten zu realisieren, recht hoch:

Naja, man kann sagen, das ist vielleicht wie bei einem Arzt, der Operationen vornimmt. Da gibt praktisch jeder neue Patient ihm neue Aufgaben auf. Wenn ich z.B. immer wieder ein anderes Werkzeug machen muß, das wohl dieselbe Form hat, es ist doch immer wieder anders. (229)

Jedoch zwingt ihn der Vergleich der gegenwärtigen mit der früheren Situation zu einer deutlichen Relativierung:

Früher, vor Jahren war es so, daß wir unsere Zeichnungen oder Skizzen selber gemacht haben und die Werkzeuge dann auch selber gemacht haben. Heute ist es in vielen Punkten anders: durch die Arbeitsvorbereitung bekommen wir Zeichnungen, wo auch perfekt sind, und auch schon viele Werkzeugteile, wo schon vorgearbeitet sind, praktisch dann nur noch zum Zusammenbauen oder Durcharbeiten von Stempeln usw. Also, wir wollen sagen, so interessant wie es früher war, ist es heute nicht mehr. (229)

Das Ausbleiben von Kritik kann erstens sicherlich auf die immerhin noch vergleichsweise geringe Restriktivität zurückgeführt werden und zweitens auf das Alter bzw. auf die lange Betriebszugehörigkeit dieses Befragten.

1) Die Mehrzahl der Fälle, in der Befragte zum Typus "identifikatorischer Bezug" zu rechnen sind, sind Zeitlöhner.

Häufiger wird die Erfahrung zunehmender Einengung aufgrund arbeitsorganisatorischer Straffung in Kritik umgesetzt, die den identifikatorischen Bezug relativiert. Dominierend scheint jene, vor allem von hochqualifizierten Facharbeitern artikuliert Kritik zu sein, die sich gegen die Normierung und gegen die darin zum Ausdruck kommenden fremden Zwecke vom Standpunkt des Produzenten wendet. Diese Arbeiter beharren auf der Bestimmung als Subjekt des Arbeitsprozesses und weisen die ihre (relative) Autonomie in der Arbeit beeinträchtigenden Programmierungsbestrebungen der Betriebsleitung als der Arbeit inadäquate, äußerliche Interessen zurück. Sie versuchen also, an den eigenen Zwecken, die nur in der inneren Zweckmäßigkeit des Arbeitsprozesses begründet sind, festzuhalten und sie auf dieser Grundlage den Gewinninteressen des Unternehmens entgegenzuhalten. Daß dies teilweise nicht bloße - vielleicht nur im Interview-Gespräch angemeldete - Desiderate sind, geht aus vielen Äußerungen hervor, in denen Formen des Widerstands gegen die restringierenden Maßnahmen beschrieben werden. Als Beispiel sei zitiert: ¹⁾

Die Zeit ist vorkalkuliert bei Neuanfertigung. Reparaturen -- ist der Überblick noch nicht so weit, aber man ist da auch fest dran, das irgendwie in den Griff zu bekommen. Aber nun ist es so: wenn eine extrem hohe Zeit --- also, wir sollen die Zeit normal nicht wissen. Aber über Hintertürchen haben wir die Zeiten immer so rausgekriegt.- Und da wollen wir die Kalkulatoren halt in die Pfanne haun, daß praktisch immer so der Prozentsatz bis zu 20 Prozent mehr verrechnet wird, was kalkuliert ist. (223)

-
- 1) Hinter dem praktischen Widerstand z.B. gegen genau kalkulierte Vorgabezeiten verbirgt sich natürlich zugleich auch ein handfestes Interesse: man muß zusehen, daß man später mit dem Gegensatz fertig werden kann, sowohl den Qualitäts- als auch den Quantitätsnormen gerecht zu werden, wenn die Vorgabezeiten als absolut verbindlich erklärt werden. Außerdem werden diese Maßnahmen im Betrieb B als Vorbereitung für die Einführung des Prämienlohnes gesehen, durch den qualitative und quantitative Leistung mit der Lohnhöhe gekoppelt werden.

Noch beschwichtigend formuliert ein Schnittmacher, der zur Gruppe der hochqualifizierten Facharbeiter zu rechnen ist, vom Standpunkt der Rationalität bzw. Zweckmäßigkeit des Arbeitsprozesses. Die Restriktionen verschlechterten nicht nur seine Situation, sondern wirkten sich auch für das Interesse des Betriebes nachteilig aus:

Früher war das eben einfacher und meiner Schätzung nach auch für die Firma billiger. Da ist der Auftrag heruntergekommen mit der Zeichnung für uns. Da haben wir uns die Zeichnung angeguckt, haben das Material dementsprechend bestellt, haben es an die Maschine gegeben zum Bearbeiten und wieder zurückgebracht. Heute läuft das über die Kalkulation. ... Früher war es noch ein bißchen besser. Heute ist es schon etwas mehr, weil die Arbeit oben in der Kalkulation, die die Zeiten festlegen, auch zu gleicher Zeit die Arbeitsplanung machen. (215)

Für die Mehrzahl stellt sich der Einfluß von Restriktionen auf die Möglichkeit, einen identifikatorischen Bezug aufrechtzuerhalten, kritischer dar. Scharf wird es von einem Befragten aus dem Werkzeugbau des Mannheimer Betriebes formuliert, dessen identifikatorischer Bezug die Schwelle zum negatorischen (fast) erreicht hat. Einerseits betont er den durch geringe Arbeitszerlegung bestimmten Charakter seiner Tätigkeit:

Man sieht halt, wie das Ganze fertig wird, man macht nicht nur einen Arbeitsgang. Man macht die Arbeit von Anfang bis Ende fertig; man sieht das Werkzeug ganz fertig werden, nicht nur ein Stück davon. (246)

Andererseits reflektiert er die Arbeitsintensifikation durch Vorplanung und Kalkulation, die zunehmenden Belastungen als Faktoren, die einen identifikatorischen Bezug zur Arbeit fast vollständig aufzuheben drohen:

Die Arbeit erfordert große Mühe und Sorgfalt; das erfüllt einen mitunter mit einem gewissen Stolz. Aber wenn man es in Relation bringt mit dem Lohn und den ganzen Umwelteinflüssen, der Arbeitssteigerung, ist der Stolz gleich wieder dahingeflossen. (246)

In dieser Äußerung wird eine weitere Modifikation des identifikatorischen Bezuges sichtbar, nämlich in dem herausgestellten Zusammenhang von Belastung, Leistung und Lohn. Identifikatorische Bezugsweise heißt also nicht oder nicht in jedem Fall, daß der Mittelcharakter der Arbeit außer Sichtweite geraten muß. In drastischen Fällen wird der identifikatorische Bezug zum Teil verdeckt durch eine Argumentation, in der der unmittelbare Zweck der Arbeit nicht mehr allein auf ihren Inhalt bezogen ist, sondern stärker auf den außerhalb der Arbeitssphäre liegenden Reproduktionszweck resp. auf die Voraussetzungen, ihn einlösen zu können: den Lohn. Bei einer Reihe von Befragten beginnt der identifikatorische vollkommen hinter dem instrumentellen Bezug zu verschwinden. Den vollzogenen Übergang markiert die Äußerung eines Vorrichtungsschlossers, in der der identifikatorische Bezug zugunsten eines instrumentellen aufgelöst ist:

Tja, stolz. - Wollen 'mal sagen, insofern schon: man wird dafür bezahlt, anständige Arbeit zu liefern. Je nachdem: entweder bringe ich das, dann verdiene ich was, oder ich bringe es nicht, dann liege ich in einer niedrigeren Gruppe. Wenn man schon soundsoviel Jahre im Beruf ist (sc. er ist 37 Jahre alt), dann ist man schon zufrieden mit sich selbst, wenn alles im großen und ganzen über die Bühne geht. Stolz --- das ist ein bißchen übertrieben. (223)

Bezugspunkt ist also, daß man sich mit seinem Mittel Lohnarbeit unter erträglichen Bedingungen, ohne große Reibungen, reproduzieren kann.

Seltener sind jene Fälle, in denen der identifikatorische Bezug in Form eines Produzentenbewußtseins durch die klare Identifizierung des dominierenden fremden Zwecks gebrochen wird:

Stolz? Ja, bei bestimmten Dingen: wenn man eine Produktion aufrechterhält, die ohne uns absolut stehen würde. Was natürlich zweischneidig ist: es ist ja immer was der Unternehmer in die Tasche

steckt. --- Wenn eigentlich die Dinge durch die Tatkraft oder Intelligenz der Arbeiter weitergeführt werden, obwohl normal eine Unterbrechung entstehen müßte. ... Überhaupt also mit nicht vorhandenen Werkzeugen dann doch die Produktion weiterlaufen lassen. (232)

Die Modifikation der identifikatorischen Bezugsweise besteht hier nicht in der Relativierung aufgrund von Einschränkungen durch Vorplanung und Kalkulation, hinter denen mehr oder minder deutlich das Interesse des Unternehmens als fremdes gesehen oder vermutet wird. Vielmehr wird ein Widerspruch formuliert zwischen der Erfahrung, als Subjekt des Arbeitsprozesses der wirkliche Garant des reibungslosen Funktionierens der Produktion zu sein, und dem Wissen, daß die eigene Anstrengung letztlich doch nur fremden Zwecken unterworfen ist und dem Unternehmen zugute kommt. Die Differenz zu den vorigen Einschränkungen zeigt sich in der Begründung und in deren Reichweite. Nicht allein aufgrund unmittelbarer Erfahrung von Restriktionen im Arbeitsprozeß wird die Entfaltung der eigenen Fähigkeiten als problematisch angesehen, sondern aufgrund des Wissens um die objektive Unterwerfung unter das (entgegengesetzte) Interesse des Unternehmens. Die Stellung im Produktionsprozeß wird als widersprüchliche identifiziert. Zwar wird an der Subjektivität festgehalten, aber mit dem Wissen um die Zweischneidigkeit: sie ist doch nur bloßes Objekt der Verwertungsinteressen. Die Argumentation läuft nicht allein auf der Ebene der Arbeitserfahrungen, sondern erfolgt durch Rückbezug von Zusammenhängen, die auf der Ebene eines (politisierten) Interessenbewußtseins angesiedelt sind.

Der identifikatorische Bezug ist also in der Regel gebrochen:

- erstens durch Relativierung der tatsächlichen Möglichkeiten, sich als Subjekt des Arbeitsprozesses gegen restriktive Bedingungen zu behaupten;

- zweitens durch die Verknüpfung des Zwecks in der Arbeit mit dem eigentlichen Interesse: unter erträglichen Bedingungen einen möglichst hohen Lohn zu erhalten;
- drittens durch die Erfahrung und das Wissen, daß die eigene Subjektivität letztlich doch nur Objekt des Produktionsprozesses ist.

2.2 Negatorischer Typus

Der negatorische Bezug beruht auf einer Interpretation der eigenen Tätigkeit, die durch die Erfahrung strukturiert ist, daß die selbstbestimmte Entfaltung seiner Fähigkeiten in der Arbeit unmöglich ist. Anders allerdings als etwa der resignative Typus, unterwirft sich der negatorische nicht unbewußt oder willig dem stummen Zwang der Verhältnisse, sondern wendet sich in Ablehnung oder mit Kritik gegen sie, ohne ihnen jedoch zu entkommen. Kennzeichnend ist die Erfahrung der Zwangshaftigkeit, die teils als "Muß" direkt aus dem Mittel Lohnarbeit, teils als "Unfreiheit" aus der Unterwerfung unter einen fremden Willen abgeleitet wird. Arbeit als einziges Reproduktionsmittel stellt einen unentrinnbaren Zwang dar - oder heißt Unterwerfung unter ein betriebliches Zwangsverhältnis.

In gewisser Weise stellt der negatorische Typus eine transitorische Stufe zu anderen Typen dar. Oft sind es jüngere Arbeiter, die sich noch nicht mit den Zwängen einer Fabrik abgefunden haben, oder es sind Facharbeiter mit Dequalifikationserfahrungen.

Im Grunde beinhaltet dieser Typus zwei Gruppen. Eine erste Gruppe ist durch das Festhalten an dem Anspruch gekennzeichnet, in der Arbeit identifikatorische Bezüge herstellen zu können. Die zweite Gruppe ist eher bestimmt durch die Argumentation gegen die allgemeine Unmenschlich-

keit der Arbeitsbedingungen. Ihr zuzurechnende Befragte beziehen sich kaum positiv über bestimmte Ansprüche auf den konkreten Arbeitsinhalt, sondern rein negativ auf unerträgliche Belastungen. Soweit zur Realität alternative Vorstellung geäußert werden, rühren sie entweder aus dem Vergleich der jetzigen mit ehemals positiven Bedingungen oder sie verflüchtigen sich bei einigen zu nicht einlösbaren Träumen bzw. Wunschvorstellungen. Selbständigkeit und Freiheit des eigenen Handelns sieht man entweder außerhalb des eigenen Berufes oder außerhalb von Lohnarbeit verwirklicht. Hier ist also nicht nur der Traum vom Fertigungsingenieur bis zum Freiberufler ¹⁾ angelegt, sondern auch eine der Grundlagen kompensatorischen Freizeitverhaltens. Was in der Arbeit als besonderes Defizit vermißt wird, soll in der arbeitsfreien Zeit emphatisch eingeholt werden.

Beim negatorischen Typus lassen sich je nach Bezugskriterium mehrere Formen unterscheiden. Erstens erwächst aus den mangelnden Anwendungsmöglichkeiten von subjektiven Fähigkeiten eine kritische Einstellung, die letztlich nur eine ins Negative umgekehrte identifikatorische Bezugsweise widerspiegelt:

Die Arbeit ist nicht mehr so umfassend wie früher. Man kann sich nicht so einarbeiten oder so universell gestalten, daß man alles weiß oder sich die Zeit nehmen könnte, bestimmte Zusammenhänge oder

-
- 1) Der Befragte 226 steht zwar mit seinem ausgefallenen Traumberuf vom Fertigungsingenieur in der Atomindustrie nicht gänzlich allein, sein ehemaliger Plan in dessen, alle Möglichkeiten eines freien Lohnarbeiters auszuschöpfen und alle drei, vier Jahre einen neuen Arbeitsplatz jeweils in einer anderen Branche zu suchen, um so die ihm verbleibende Welt zu "entdecken", bleibt ein Ausnahmefall. Der dahinter stehende Gedanke, daß man die "Freiheiten", die das System der Lohnarbeit noch bietet, wenigstens für sich ausnutzen solle, wenn schon das wirkliche Ziel nicht erreichbar ist, wurde mit Erreichen der zweiten Branche den mit der Familiengründung etablierten stärkeren Reproduktionszwängen geopfert.

Vorgänge in Erfahrung zu bringen. Die ganze Arbeit ist ein bißchen passiv. Wir sind nicht so eingebaut in den Prozeß. Es ist nicht einmal erwünscht, daß wir uns Gedanken machen. ... Für mein Empfinden kommen wir halt zu wenig in die Situation, daß wir uns Gedanken machen können. ... Sie wär schon interessant, wenn wir so eingesetzt würden, daß man wirklich wüßte, was vor sich geht. Aber das ist nicht der Fall. (239)

In diesem Fall begründet die Dequalifikationserfahrung den negatorischen Bezug zur Arbeit. In dieselbe Richtung zielt die Kritik eines jungen Facharbeiters:

Ich glaube nicht, daß ich hundertprozentig ausgelastet bin. Ich könnte mich noch steigern. ... Es ist doch irgendwie begrenzt die Verantwortung usw. Da ist immer ein bestimmter Rahmen. Es sind immer bestimmte Leute, die spezialisieren sich durch die Jahre und die Leute kriegen dann auch wieder die Arbeit - ob ein anderer, vielleicht Jüngerer auch gern machen würde. Es wäre interessanter, wenn man die Jugend mal ein bißchen mehr mit den ganz schwierigen Arbeiten vertraut machen würde, (204)

Anders als im vorigen Fall wird hier die negatorische Haltung abgeschwächt durch die Hoffnung, mit den Jahren seine Wünsche einlösen zu können. Beiden ist aber gemeinsam, daß die bestimmte Arbeitsorganisation nicht in ihrer Zwecksetzung, in ihrer Bestimmung als Moment des Verwertungsprozesses, identifiziert wird. Die gleiche Erklärungsweise liegt vor, wenn das Fehlen von Entfaltungsmöglichkeiten aus extremer Arbeitsteilung oder aus der Unterwerfung unter die Maschine, eine häufige Argumentation, abgeleitet wird:

Ich bin nicht stolz ---, weil es doch gar nicht mein wirkliches Produkt ist. Ich meine, es ist so: ich bin meiner Maschine sein Diener. Ich habe das Knöpfchen zu drehen, ich messe die Welle nach, was die Maschine bringt. In Wirklichkeit habe ich praktisch überhaupt keinen Einfluß. (113)

Diese Einschätzung reflektiert vor allem die Arbeitsbedingungen von Akkordarbeitern: zerlegte, repetitive Tätigkeit und Maschinenbedienung. Bei Zeitlöhnern überwiegen, wie oben dargestellt, persönliche und zeitliche Reglementierungen, die auch die negatorische Bezugsweise begründen können. Im Mittelpunkt steht die Kritik an der Weisungsgebundenheit und das allgemeine, den Betrieb charakterisierende Abhängigkeitsverhältnis:

Gut ist, daß die Arbeit interessant ist für mich, vielseitig; schlecht, daß ich halt weisungsgebunden bin. ... Stolz bin ich nicht, es ist für mich ein Job. Also, einen Grund zum Stolzsein hab ich da nicht. ... Mit der Arbeit wäre ich schon zufrieden, aber die Umweltbedingungen um den Arbeitsplatz. Wie ich schon gesagt habe, wenn wir zum Werktor reinkommen, da hört praktisch der freie Teil Deutschlands auf, und das ist das, was mich am meisten stört. (219)

Ich mein, ich könnt' mir was Schöneres vorstellen. Ich wollte ja mehr in einen freien Beruf gehen. ... Wissen Sie, in so einem Großbetrieb, da ist mehr oder weniger -- ich sag manchmal: es ist ein Gefängnis, du bist kein freier Mensch, zehn Stunden kein freier Mensch. ... Du bist zwar net eingesperrt, aber in einer gewissen Hinsicht doch eingesperrt. (437)

Eine andere Form des negatorischen Bezuges, die zum instrumentell-gleichgültigen Typus überleitet, stellt jene Argumentation dar, die die Arbeit fast ausschließlich als das Gegenteil von Subjektivität erfährt. Arbeit erhält nur noch einen Sinn als Reproduktionsmittel, als eigene Tätigkeit kann sie nur noch negatorisch aufgefaßt werden:

Ich habe nicht direkt einen Ekel vor der Arbeit, so ist das nicht. Ich weiß, daß ich arbeiten muß. Ich muß leben, ich habe eine Familie. Ich stehe inzwischen auf dem Standpunkt, daß ich Geld verdienen muß, und ich bin soweit, daß ich phlegmatisch geworden bin. ... Ich bin stolz, wenn ich sehe, wie alles in meinem Garten wächst und gedeiht. (102)

Subjektivität ist nur noch als Nicht-Arbeit bestimmbar, Arbeit nur Zwang, "Muß":

Ich wäre lieber ohne Arbeit. Aber es ist halt so, ich bin ja abhängig. Ich muß mein Geld ja irgendwo verdienen. Ich habe keinen Vater, der mir die Tasche immer voll macht. Also muß ich arbeiten gehen. ... Arbeit, wo ich lieber mach, die gibts net, also für mich net. Urlaub tät ich lieber machen wie Arbeit. (253)

Daß aber der Mangel an identifikatorischen Bezugsmöglichkeiten in der Arbeit nicht einfach außerhalb kompensiert werden kann, daß der negatorische Bezug zur Arbeit kein Ausweg ist, sich aus der Schlinge widersprüchlicher Bestimmungen der eigenen Tätigkeit zu ziehen, vielmehr der Arbeiter sich diese freiwillig umlegen muß, formuliert exemplarisch ein Akkordarbeiter:

Denn ich muß freiwillig, ob ich kaputt dran geh oder nicht, da rein jeden Morgen, wenn der Wecker schellt, nicht. Und ich bin ein ehrenwerter Bürger.... Aber normal schellt für mich der Wecker und ich springe raus und geh dahin und tu mir keine Abnormität leisten. Ja, wenn ich mich scharf angucke, bin ich ja selber abnorm, weil ich das mache. (126)

Während hier die Widersprüchlichkeit des freien Lohnarbeiters noch als eigenes abnormes Verhalten wahrgenommen wird, kommt sie in der Schilderung eines Zeitlöhners im Nürnberger Betrieb als selbst auferlegte Aufgabe von Ansprüchen zum Vorschein:

Wenn man ganz kraß denken würde, ist keine Arbeit interessant. Man kann sagen: er muß in die Arbeit gehen, weil er Geld braucht. Dafür ist er geboren dafür. Ich kann nicht sagen: die Arbeit gefällt mir, gefällt mir net. Denn wenn ich sagen könnt, da bräucht ich ja garnet gehen. ... Ich bin froh, wenn ich meine Ruh hab. Ich mache meine Arbeit, ich bin zufrieden so: man kann schimpfen und sagen: man ist nicht zufrieden. (411)

Der Befragte verbietet sich die Unzufriedenheit, weil er um die Unabwendbarkeit des Zwangs zur Arbeit weiß. Hier geht der negatorische in den resignativen Typus über, nur daß letzterer sich nicht mehr die Aufgabe von Ansprüchen aufzwingen muß, er hat sich schon gefügt.

Dem negatorischen Bezug liegt also vor allem die dominierende Erfahrung mangelnder Entfaltungsmöglichkeiten in der Arbeit zugrunde. Begründet wird die Erfahrung durch

- die Unterwerfung unter restriktive Arbeitsbedingungen, die nicht nur die subjektiven Fähigkeiten einschränken, sondern teilweise sogar absterben lassen;
- die Unterordnung unter fremde Zwecke des Betriebes, die sich entweder in der Degradierung unter die Maschine oder in Leistungsnormen oder persönlichen Abhängigkeiten oder allgemein als Unfreiheit äußert;
- den Zwangscharakter von Lohnarbeit, der selbstbestimmte Entfaltung von subjektiven Fähigkeiten nur außerhalb der Arbeit zuläßt.

Es soll noch einmal festgehalten werden, daß die negatorische Bezugsweise eher ein Übergangsstadium darstellt. Die noch aufrechterhaltenen Ansprüche können nur hypothetisch an die Arbeit gestellt werden oder sind bereits in den Bereich der Nicht-Arbeit verlagert. Ihre Aufgabe scheint eine Zeitfrage zu sein.

2.3 Instrumentell-gleichgültiger Typus

In der instrumentell-gleichgültigen Bezugsweise verschwindet der Anspruch an die eigene Tätigkeit als Entfaltung von Subjektivität weitgehend oder vollständig hinter dem Mittelaspekt. Die Arbeit wird in der Hauptsache als mehr oder minder taugliches Reproduktionsmittel betrachtet, zu dem jegliche Alternative fehlt. Qualifikatorische Anforderungen, inhaltliche oder zeitliche Entscheidungskompe-

tenzen werden allenfalls unter der Perspektive der Erträglichkeit resp. des Verschleißes in die Beurteilung aufgenommen. Sie fungieren nur als gute oder schlechte Realisierungsbedingungen des Mittels Lohnarbeit. Selten bleibt ein Rest arbeitsinhaltlichen Bezuges, wenn er sich nicht als akzeptierende Hinnahme vorgegebener Qualitäts- und Leistungsnormen entpuppt. Ihre Einhaltung ist bloße Implikation der Anwendung von Arbeitskraft.

Nur in Ausnahmen wird neben dem Mittelaspekt ein arbeitsinhaltliches Interesse geäußert, das dann nur durch unmittelbare Kopplung mit dem Lohninteresse formuliert werden kann:

Mir ist lieber, wenn es gut gelingt -- weil so knapp sind wir net mit der Zeit, man hat immer einen gewissen Vorrat. (NACHFRAGE: Und wenn die Akkordzeit knapper ist?) Dann ist die Arbeit nichts, weil ich erstens mal schon viel zu viel angespannt bin, um die Minuten zu verdienen und das drückt auf die (sc. qualitative) Leistung auf jeden Fall. Wenn man ums Geld streiten muß, dann hat die ganze Arbeit keinen Sinn net. Eine Arbeit, die wo gut bezahlt ist, da leistet man viel mehr, als eine Arbeit, die mir von Anfang net gefällt. Da bring ich die Leistung um 30 oder 40 Prozent weniger. Da hat man schon gar keine Lust dazu. (425)

Hier ist der instrumentell-gleichgültige Typus in einen bloß instrumentellen verwandelt. Eine ebenfalls nicht gerade häufige Modifikation ist dort gegeben, wo der instrumentell-gleichgültige Bezug - wie etwa im Fall eines Vorarbeiters - durch Verinnerlichung "bürgerlicher Arbeitsmoral", durch Ehrgefühl durchsetzt ist:

Ich verdien mein Geld ehrlich. Also, ich mach mir keine Vorwürfe, wenn der Monat rum ist, werd ich nicht rot, wenn ich mein Geld krieg. (418)

In den Fällen, in denen mit dem Hinweis auf die Qualität der Arbeit punktuell ein identifikatorischer Bezug zur inneren Zweckmäßigkeit des Arbeitsprozesses hergestellt zu sein scheint, entpuppt er sich sofort als das Gegenteil:

die Hervorhebung verdankt sich nicht der Tatsache, daß sich in der Qualität der Arbeit die eigenen subjektiven Fähigkeiten bewähren, sondern der notwendigen Berücksichtigung der vorgegebenen Unternehmensinteressen.

Abweichend von den meisten anderen Typen arbeitsinhaltlicher Bezugsweise tritt der instrumentell-gleichgültige Typus im empirischen Material in der Mehrzahl aller Fälle "rein" hervor. Durchgängig wird das Lohninteresse über andere gesetzt und in der Regel die Gleichgültigkeit gegenüber dem besonderen Inhalt der Tätigkeit behauptet:

Was will man bei der Arbeit gut bezeichnen. Man macht es halt wegen dem Geld, um leben zu können. (217)

Im Grunde gehe ich wegen Geld arbeiten und ich muß sehen, wie ich mit dem Geld klar komme. ... Ich glaube nicht, daß ich stolz bin. Das ist für mich halt Arbeit und Geldverdienen, **aber** nicht mehr. (240)

So besonders stolz braucht man drauf nicht sein. Wichtig ist hier die Bezahlung, alles andre ist wurscht. (428)

Die Rücknahme bzw. das Fehlen jeglichen Anspruchs an den Arbeitsinhalt bedeutet aber keineswegs Gleichgültigkeit gegenüber den Arbeitsbedingungen. Nahezu immer schließt der Bezug auf die Arbeit als Mittel den Aspekt der Erträglichkeit seiner Anwendungsbedingungen ein:

Ich sage es ganz ehrlich: ich gehe da notgedrungen rein, weil ich Geld verdienen muß. Aber --- es gibt keine gute Arbeit und es gibt keine schlechte Arbeit. ... Meine ganze Arbeit ist -- fast gleichgültig. Ich mach sie halt, weil ich sie eben machen muß. ... Ich will sehen, daß ich noch bei Gesundheit diese zehn, zwölf Jahre über die Bühne bringe. (208)

Also gute Seiten am Arbeitsplatz, daß man einmal daran alt wird, sich gesundheitliche nicht so kaputt macht, und zweitens, naja, also das Geld, das ist die Hauptsache. (118)

Die Rücknahme des Anspruchs wird teilweise noch oder wieder zum Gegenstand kalkulierenden Abwägens: hoher Lohn versus interessierende Arbeit.

Es ist halt eines: ich verdiene mein Geld. Es gibt viele andre Arbeiten, die sind interessanter, aber da stimmt das Geld nicht mehr. (322)

Es ist für mich eine Überwindung, daß man bei dem sturen Einerlei, daß man nicht ganz und gar versimpelt. Aber das Geld muß stimmen und das ist maßgebend. Man wird für seine Sturheit bezahlt. ... Ich würde es heute nicht nochmal tun. Lieber ein paar Pfennig weniger und eine Arbeit, wo man tatsächlich drin aufgehen kann und Spaß macht. (124)

Zusammenfassend läßt sich der instrumentell-gleichgültige Typus durch folgende Momente charakterisieren:

- eindeutig dominiert die Mittelperspektive: Arbeit ist bloßes Mittel zum Geldverdienen, zur Reproduktion;
- das Interesse ist neben der Lohnhöhe auf die Erträglichkeit der Arbeitsbedingungen gerichtet. Gleichgültigkeit drückt sich im Verhältnis zum Arbeitsinhalt aus;
- teilweise treten noch vorhandene identifikatorische Ansprüche an die eigene Tätigkeit als zu kalkulierende Größen in den Nutzenüberlegungen auf;
- meist verschwinden sie aber vollkommen hinter dem kategorischen Imperativ von Lohnarbeit. Nur selten wird versucht, an beiden Aspekten festzuhalten.

2.4 Kompensatorischer Typus

Der kompensatorischen Bezugsweise liegen Erfahrungen, die allerdings kaum ins Bewußtsein gehoben werden, zugrunde, daß die eigene Subjektivität im Produktionsprozeß nur als Objekt der Kapitalverwertung bestimmt ist. In jedem ein-

zelnen Arbeitsschritt muß der Arbeiter durch die Unternehmensziele vorgegebene fremde Zwecke verfolgen. Die objektive Aneignung des Unternehmensinteresses und die Erfahrung der Unmöglichkeit, die Zwecksetzung der Arbeit wirklich selbst zu bestimmen, dennoch in irgendeiner Weise an dem Anspruch festzuhalten, veranlaßt den kompensatorischen Typus, die fremden Zwecke nicht nur unwillig aufzunehmen, sondern sie sich in einem kompensatorischen Akt willentlich anzueignen. Die eigene Subjektivität wird also dadurch zu retten versucht, daß die erzwungene Aufgabe eigener durch die Aneignung der fremden Zwecke kompensiert wird. Fremdbestimmtheit wird durch Unterwerfung in scheinbare Selbstbestimmtheit verkehrt; was das Arbeitsleid begründet, zum Gegenstand kompensatorischer Identifikation gemacht. Gegenstand und Art des kompensatorischen Bezuges werden durch die Erfahrung der Arbeitsbedingungen, den Ort und die Intensität der Wahrnehmung des fremden Zwecks festgelegt. Infolgedessen sind die einzelnen Formen dieser Bezugsweise recht vielfältig.

Vorformen eines kompensatorischen Bezuges machen sich fest an den mühsamen Versuchen, in irgendeiner Weise seine Identität als Subjekt des Arbeitsprozesses an vereinzelte Elemente der konkret-nützlichen Arbeit zu knüpfen; beispielsweise in abstrakter Form durch das Anklammern des arbeitsinhaltlichen Interesses an das Produkt:

Ich finde die Arbeit interessant, ich habe gerne mit Motoren zu tun. (103)

Die Unzulänglichkeit dieses Bemühens kommt darin zum Ausdruck, daß der Befragte in seinem arbeitsinhaltlichen Bezug sich auf die erreichte berufliche Position und die eingehandelte Verantwortung bezieht:

Ich bin froh, daß ich als Ungelernter diesen Arbeitsplatz bekommen habe. ... In meiner Gruppe sind sogar Autoschlosser dabei und ich als Maurer habe die meiste Verantwortung. (103)

Daß die Unterwerfung selbst auferlegten Zwang bedeutet, von den eigenen Ansprüchen zu abstrahieren und die fremden Zwecke aufzunehmen, kristallisiert sich aus den Äußerungen eines Befragten heraus, der zwischen fast allen Bezugsweisen changiert:

Was heißt belastend? Die Arbeit muß eben gemacht werden, man will ja sein Geld verdienen. Da muß man eben sehen, wie man zurecht kommt. Man muß den goldenen Mittelweg suchen, man muß das Beste draus machen, weil es ja nichts anderes gibt. Man muß mit dieser Arbeit, die man verrichtet, zufrieden sein. ... Es gibt auch gute Seiten. Man kann nicht alles verunglimpfen. Aber gerade im Akkord bekommt man nichts geschenkt. ... Ich finde an dieser Arbeit nichts interessantes. Es ist halt immer dasselbe, tagaus, tagein. Eine Befriedigung ist in dem Sinne nicht da. ... Ich muß zufrieden sein. Für mich bietet sich keine andere Möglichkeit mehr. Eben deshalb muß ich auch mit dem zufrieden sein und hab mich bereits schon abgefunden mit dieser Arbeit.

Nur in Ausnahmefällen wird die Doppelbödigkeit dieser Bezugsweise das Eingefangensein reflektiert:

Obwohl zum Brot (sc. Arbeit) soll man keine Liebe in dem Sinne haben, aber trotzdem --- man wird doch ein Stück davon mit der Zeit. Es ist halt nun mal so. (306)

Charakteristisch ist in der Regel die Unterwerfung unter die spezifischen Zwänge des Arbeitsplatzes; sei es in Form der Maschinen, restriktiver Arbeitsbedingungen, in Form von Leistungsnormen und Anweisungen oder allgemein als betriebliches Abhängigkeitsverhältnis, das einen gemeinsamen Zweck vermittelt. Die Bewältigung der Unterwerfung stellt einen letzten Versuch dar, an einem Rudiment von Subjektivität festzuhalten.

In exemplarischer Weise schildert ein Akkordarbeiter die Schwierigkeiten, in der Unterwerfung unter die Maschine seine Identität zu behaupten. Die erfahrene Belastung durch die Maschine verwandelt sich in eine unzumutbare Belastung

"seiner" Maschine:

Ich kenn meine Maschine und was Mechanik betrifft; ab und zu geht (sc. sie) kaputt. Wenn ich kann, repariere ich selber. Aber zum großen Teil geht mir die Maschine nervlich auf die Belastung. ... Die Hauptanforderung ist der Dreck, weil das ist unzumutbar, was mit dieser Maschine getrieben wird. Da sage ich Ihnen eines: die Maschine packt das im Leben nie. (128)

die er wie eine spröde Geliebte behandelt:

Die Maschine ist für mich das treibende Projekt; die Maschine reizt mich doch. Wenn die Maschine nicht mehr mithält -- ich bastel darauf rum, ich klopfe, ich nackel und drück, alles mögliche, um nur das zu bringen -- zu meiner, also Zufriedenheit dem Meister gegenüber. (128)

Seine Befriedigung ist also außerdem einem Bestätigungszwang gegenüber dem Meister unterworfen:

Stolz selber bin ich net, sondern ich geb mir meinen eigenen Stolz, also, von mir aus. Ich sage: ich bin der King über die Maschine, sondern auch schon vom Meister ist das. (128)

Die Beherrschung der Maschine, scheinbare Restauration seiner Stellung als Subjekt des Arbeitsprozesses, entschleiern sich als bloße Bedienung:

Ich beherrsche jetzt nur zwei Maschinen und die bedienen ich gerne. (128)

In ähnlicher Weise können sich restriktive Arbeitsbedingungen in Bezugspunkte kompensatorischer Identifikation verwandeln:

Es gibt Menschen, die könnten das nicht machen, die finden das arg eintönig. Aber ich habe mich mit den Jahren so dran gewöhnt, also mir macht das trotzdem Spaß. Ich habe meine Freude dran - trotzdem. (127)

Die Aufgabe eigener und die Übernahme fremder Zwecke in der Arbeit drückt sich in der Verselbständigung vorgegebener Leistungsnormen aus, deren erfolgreiche Einhaltung den kompensatorischen Bezug begründet. Bei einer Reihe von Befragten bedarf es allerdings der Bestätigung durch den Meister. In vielen Fällen ist dieser Leistungsstolz jedoch gebrochen durch das Wissen um den dahinter stehenden Zwang:

Stolz ist man schon, was man fertig bringt. Daß man fertig bringt überhaupt, die Menge und Stückzahl, und daß es genau ist, daß nicht viel Ausschuß dabei ist. - Also mehr als Muß, als Stolz will ich das nicht viel betrachten. (101)

Bei einem zweiten Beispiel kommt außerdem zum Vorschein, daß die kompensatorische Bezugsweise eine spezifische verkrüppelte Form von Subjektivität voraussetzt, die außerhalb der Arbeit abgestreift werden muß:

Freilich, eine innere Befriedigung habe ich dadurch: wenn ich früh ins Geschäft reinkommen und mir sage, dieses Quantum mußt du heute erfüllen ... Wenn ich mir abends sage, na, du hast deinen Tag wieder erfüllt, da ist man schon zufrieden. ... Wenn ich am Abend mein Quantum fertig habe, da gehe ich raus. Wenn Feierabend ist, schalte ich vollkommen ab. Zuhause bin ich ein anderer Mensch wieder. (325)

Ebenso wie dieser gebrochene Leistungsstolz kaum mit dem besonderen Inhalt der eigenen Tätigkeit in Zusammenhang steht, verschwindet dieser Aspekt bei einer weiteren Form kompensatorischen Bezuges: die fremden Zwecke - durchaus erkannt als das Verwertungsinteresse des Unternehmens - werden willentlich zu den eigenen gemacht. Die Äußerungen eines einfachen Facharbeiters (404) verdeutlichen die extreme Verleugnung des Widerspruchs zwischen der Bestimmung als Subjekt und Objekt des Produktionsprozesses und die vollkommene Unterwerfung unter resp. Identifikation mit den fremden Zwecken. Die Voraussetzungen und Konsequenzen

dieser Form kompensatorischen Bezuges zeigen darüber hinaus die gewaltige Anstrengung, die diese Kompensationsleistung abverlangt.

Erstens: Voraussetzung ist die Mystifizierung der eigenen abhängigen fremdbestimmten Stellung (korrigierende Hinweise auf den wahrhaften Tatbestand sind in Klammern hinzugefügt):

Da leite ich eine kleine Werkstatt ... (Bei Lohn Gruppe 7/8!) (NACHFRAGE: Wie bezeichnet man diese Stellung? Vorarbeiter, Meister?)
So ein kleines Oberhaupt. (Meister ist sein unerreichtes Berufsziel gewesen.)
Aber aufgrund meiner Krankheit habe ich das Hydraulische abgeschoben - man wird älter -, auslaufen lassen. Ich kann das nicht mehr bewältigen, diese Anforderungen.

(An anderer Stelle kommt zum Vorschein, daß er abgeschoben worden ist. Seine Unzufriedenheit wird daran erkennbar, daß er nach 36 Jahren Betriebszugehörigkeit sich nach alternativen Arbeitsplätzen in anderen Betrieben umschaute, wechseln möchte!)
Wir haben keine Akkordarbeit, wir sind - das weiß ich zwar selber nicht - so eingestufte Phantasieakkordarbeiter. Wenn mein Chef sagt, der Mann ist mir 78 Minuten wert, dann krieg ich eben 78 Minuten, und wenn mein Chef sagt, der kriegt bloß soviel, dann krieg ich bloß soviel. Ich war der Beste, ich bekomme 78 Minuten. (Wie jeder andre Facharbeiter in dieser Werkstatt auch.) (404)

Zweitens: der Verwertungszweck des Unternehmens wird zum eigenen Interesse erhoben:

Ich möchte zugunsten meiner Firma (die er verlassen will!) am schnellstmöglichen schauen, daß es fertig wird. Ich möchte für meine Firma viel leisten. (404)

Schließlich: seine durch Krankheit und Versetzung markierte eingeschränkte Leistungs- und Konkurrenzfähigkeit

Ich bin sehr krank, aber mein Wunsch wäre es ... unbedingt durchzuhalten. ... Ich bin praktisch gezwungen, obwohl ich sehr krank bin, möglichst lange durchzuhalten. (404)

kaschiert er in der ständigen Betonung seiner Nützlichkeit für die Firma, seines guten Verhältnisses zum Vorgesetzten und seines besonderen Könnens:

Die guten Seiten ist folgendes bei mir, daß ich einen hervorragenden Chef habe, daß ich tun und lassen kann, was ich will. Und mein Chef hat erst heute wieder gesagt -- er weiß, ich bin ein Fachmann: ich muß mich von Ihnen bekehren lassen. Nur mit den Kollegen, mit denen wird man nicht fertig. ... Da hat man junge Leute ... man gibt sich zwei, drei Jahre Mühe, um diesen Leuten zugunsten der Firma was zu lernen ..., dann sind sie gescheiter als wie der Professor selber. ... Ich bin stolz auf das, was ich leiste, und ich bin stolz, weil ich das kann und der andere kanns nicht, und ich bin der Bessere. (404)

Daß Lohnarbeit das einzige Mittel ist, wird in der Regel als Zwang zur Arbeit erfahren, dem man sich nicht entziehen kann. Die mangelnden Möglichkeiten, sich anders auf sie denn als Mittel zu beziehen, ist auch Erfahrungsgrundlage einer weiteren modifizierten Form des kompensatorischen Typus: Lohnarbeit als Mittel wird zum Selbstzweck. Die Unterwerfung unter den Zwang zur Arbeit wird verkehrt in eine sowohl vom Reproduktionszweck als auch vom besonderen Inhalt der Tätigkeit abstrahierenden Identifikation mit der bloßen Tätigkeit. Die Tatsache, daß man arbeitet, ist Inhalt des kompensatorischen Bezugs. Zwar ist damit nicht zwangsläufig explizite Gleichgültigkeit gegenüber dem Arbeitsinhalt unterstellt, aber dennoch tauchen besondere subjektive Ansprüche an den Inhalt der Tätigkeit nicht auf:

Es ist schon eintönig, die Arbeit. Es ist schon eintönig, wenn man alle Tage dasselbe macht. ... Da kommt es auch wieder auf die Arbeiter an: wenn einer eben ein richtiger Arbeiter ist, der macht seine Arbeit. ... Ich mache die Arbeit jetzt schon so viele Jahre, ich bin mit meiner Arbeit zufrieden. Ich bin an Arbeit gewöhnt, ich könnte auch nicht ohne Arbeit sein. ... Ich war auch gesund soweit, die Arbeit ist immer eine Medizin zugleich. (330)

Stolz? das kann ich nicht sagen, nein. Weil: ich bin früher Meister gewesen -- und hier in Nürnberg wieder von ganz vorne angefangen. ... Wie soll ich sagen - ich persönlich brauche die Arbeit. (310)

Der kompensatorische Bezug, ein Rettungsversuch der eigenen Subjektivität durch Aufgabe selbstbestimmter Zwecke in der Arbeit und Übernahme fremder, vom Kapital gesetzter Bestimmung der Arbeit, konkretisiert sich in vielen empirischen Formen. Die wesentlichen Zusammenhänge können folgendermaßen zusammengefaßt werden:

- die Unterordnung der eigenen Tätigkeit unter die Maschine und den von ihr diktierten Ablauf, die bloße Funktion als subsidiäre Addition von subjektiven Fähigkeiten zum Arbeitsgang der Maschine ermöglichen das Festhalten an Subjektivität nur durch ihre Übertragung auf die Tätigkeit der Maschine. Die eigenen Fähigkeiten können lediglich in der Tätigkeit der Maschine identifiziert werden.
- die restriktiven Arbeitsbedingungen, vor allem von repetitiver Teilarbeit in der Serienfertigung, die objektiv die Entscheidungskompetenz der Arbeiter stark einschränken und die sich als Gegenteil von subjektiven Entfaltungsmöglichkeiten erweisen.
- die Erfahrung von Belastungen und Verschleiß in der Arbeit verwandeln sich in Bewährungskriterien des eigenen Könnens. Statt sich als wirkliches Subjekt des Arbeitsprozesses zu bewähren, können sich die Fähigkeiten nur noch in der Bewältigung äußerlicher, fremdbestimmter, restriktiver Arbeitsbedingungen bestätigen.
- die Unterwerfung unter fremde Zwecke, vermittelt als Leistungsnormen und Anweisungen oder direkt als durch den Verwertungszweck strukturiertes betriebliches Abhängigkeitsverhältnis, verkehrt sich im Bewußtsein in kompensatorische Identifikation. In der Einlösung der Leistungsnormen, in der sozialen Bestätigung durch Vorgesetzte und in der Übernahme des fremden Unternehmensinteresses liegt

der kompensatorische Bezug begründet.

- der Zwang zur Arbeit, das Verwiesensein auf das Mittel Lohnarbeit, verwandelt sich zum verselbständigten Zweck. Diese Form kompensatorischen Bezugs verdankt sich der Abstraktion sowohl vom Reproduktionszweck als auch vom besonderen Arbeitsinhalt. Lohnarbeit ist ihre eigene Medizin, ungesund und heilend.

2.5 Resignativer Typus

Für den resignativen Typus ist die Erfahrungsweise charakteristisch, daß subjektive Fähigkeiten prinzipiell nicht entfaltbar sind. Dominierend sind die erfahrenen Belastungen und der Verschleiß. Arbeit als selbstbestimmte Tätigkeit wird nicht einmal als Anspruch formuliert, sondern nur noch als Problem. Die Unterwerfung unter fremde Zwecke, die die Aufgabe der eigenen erzwingen, ist unabänderlich, man kann lediglich versuchen, sich halbwegs vor unmäßigem Verschleiß zu schützen und den Arbeitsplatz bis zum Erreichen der vorgezogenen Altersgrenze zu halten. Die resignative Anpassung und nahezu kritiklose Unterwerfung ist zwar nicht ausschließlich eine altersspezifische Bezugsweise, aber sie ist doch entschieden häufiger bei älteren Befragten anzutreffen. Jüngere Arbeiter halten zumeist trotz ihrer Erfahrungen zumindest stückweise an eigenen Zwecken fest und setzen ihrer erzwungenen Unterordnung Kritik entgegen.

Die einzelnen Momente der resignativen Bezugsweise sind bei einzelnen Befragten unterschiedlich ausgeprägt. Die besondere Ausformung ist zu einem Großteil davon abhängig, ob die zwar restriktiven Arbeitsbedingungen auch mit extremem Verschleiß koinzidieren oder ob die Arbeit als noch erträglich empfunden wird. Eines der Merkmale ist die faktische Gleichgültigkeit gegenüber dem Arbeitsinhalt - er ist ohnehin meist

dürftig. Bedeutung hat allein, daß das geforderte tägliche Arbeitspensum abgeleistet, hinter sich gebracht wird:

Gute Seite ist, man wird meistens in Ruhe gelassen. Man kann seine Arbeit machen. ... Ich bin halt froh, wenn die Arbeit normal fertig gearbeitet ist, und daß man halt beizeiten fertig ist mit der Arbeit, so eine halbe Stunde vorher, daß man sich noch etwas erholen kann bis man heimfährt; daß man sagen kann: jetzt ist normal alles fertig, jetzt haben wir Feierabend, aus, fertig. ... Soweit bin ich zufrieden. Woanders ist es ja heute genauso. Also, arbeiten muß man überall. (116)

Die Fabrikarbeit ist ohnehin überall gleich, besondere subjektive Fähigkeiten nicht gefragt und nicht anwendbar. Es bleibt keine andere Möglichkeit, als sich abzufinden, sich den generell gültigen Bedingungen von Lohnarbeit zu unterwerfen:

Im großen und ganzen bin ich zufrieden. Wissen Sie, weil es gibt ja überall in jedem Bereich, wo man arbeitet, gibt es Sachen, die einem nicht gefallen. Das muß man ja in Kauf nehmen; man kann nicht immer das machen, was man eben gerade will, sondern man muß das machen, was anfällt. Ich kann z.B. meine Ideen, die ich hätte, kann ich nicht verwirklichen. Das ist eigentlich das, was mir fehlt. ... Ein Großbetrieb da ist das eben nicht anders, da kann nicht jeder Arbeiter machen, was er will (423)

Der sich selbst abgetroztte Verzicht, die fast klaglose Hinnahme entfremdeter und entleerter Arbeit kommt in scheinbar widersprüchlichen Äußerungen zum Vorschein, daß die Arbeit einerseits als eintönig bezeichnet wird, andererseits dennoch nicht negativ über den Arbeitsplatz geurteilt wird:

Wenn man eine gewisse Zeit dabei ist, glaub ich, daß durch die Wiederholung -- man kann es praktisch ein bisschen im Schlaf machen. Es geht einem von der Hand, weil man es zu oft wiederholt, alles. (209)

dennoch:

Also, im gewissen Sinne kann ich an meinem Arbeitsplatz nicht direkt was schlechtes sagen; daß ich halt manchmal auch unzufrieden bin, weil immer wieder man was zwischen rein gemacht wird... im Rhythmus von der Arbeit unterbrochen, muß wieder an die andere Maschine ... (209)

Die punktuelle Unzufriedenheit ist nur darauf zurückzuführen, daß der Arbeitsrhythmus, also der Trott, gestört wird ¹⁾. Daß sich mit zunehmendem Alter die Resignation verstärkt, mangels Alternative die einzige mögliche Bezugsweise zu sein scheint, formuliert ein 44-jähriger Rundschleifer:

Interessant? Das kommt ganz drauf an, von wem man angelernt (sc. eingewiesen) wird; ob der mehr verlangt oder ob er nicht mehr will und ob man bei dem Beruf stehenbleiben will. Ja, und wenn man nicht mehr will, dann könnte man sagen: eintönig. Denn für mich, in meinem Alter -- ich würde sagen: ich bin zufrieden. Ich bin zufrieden, wenn es so bleibt. Wäre ich ein paar Jahre jünger ... Für einen jungen Mann, würde ich sagen, also vierzig Jahre, ist die Arbeit zu langweilig. (207)

Einzig relevant für den Befragten ist die Erfüllung der Arbeitsaufgaben ohne Schwierigkeiten und geringer Verschleiß:

Stolz --- das ist praktisch so, befriedigt -- ganz zufrieden bin ich nicht, ich bin nur befriedigt -- naja, ein Tag ist vorbeigegangen und ich hab keine Schwierigkeiten gehabt. Es könnte schlechter sein. Ich weiß genau wie der Verschleiß ist in anderen Betrieben. (207)

In anderen Fällen ist der Zwang zur Bescheidung umgeschlagen in den Zwang, seine physische Integrität zu erhalten. Zur eindeutigen Perspektive wird: über die Runden zu kommen.

1) Daß Befragte, die einem anderen Typus zuzurechnen sind, solche Unterbrechungen etwa durch Abwechseln an Maschinen selbst herbeiführen, ist bereits erwähnt worden.

Ich bin jetzt schon gesundheitlich etwas angeschlagen. ... Man kennt die Leute alle und man hat eben die lange Erfahrung und da fällt es einem nicht so schwer. ... Naja, das Gute ist eigentlich eben die jahrelange Erfahrung, da hält man es leichter durch.
(106)

Kennzeichnend ist, daß mit der langjährigen Erfahrung nicht akkumuliertes Wissen gemeint ist, das der besseren Beherrschung des Arbeitsprozesses förderlich ist - das ist bei seiner Tätigkeit nur begrenzt vonnöten -, sondern die Gewöhnung an die eintönige Tätigkeit. Was hier allerdings noch als reale Möglichkeit die Einschätzung und die Bezugsweise bestimmt, ist anderen Fällen eine Überlebensfrage, in der das Grundproblem von Lohnarbeit reformuliert wird: ruinöser Verschleiß versus Lohn.

Mein Arm ist fast kaputt, der rechte, das Kugelgelenk. Abnützung und zwar durch monotone Arbeit, wie der Arzt gesagt hat. Das wäre praktisch, er hats so ausgedrückt: wenn mein Körper wie das Gelenk wäre, dann könnte ich mich mit 40 Jahren schon pensionieren. -- Also, ich bin -- jetzt versuche ich natürlich einen Arbeitsplatz zu finden, wo mir entspricht. Den könnt ich bekommen. Aber das ist gleich mit 60, 70, 80 Mark Unterschied und den zahlt mir niemand.
(119)

Der resignative Typus als Form arbeitsinhaltlichen Bezuges ist - zusammengefaßt - auch empirisch ein "reiner" Typus. An keiner Stelle begreift er sich als Subjekt des Arbeitsprozesses. Seine Gradlinigkeit liegt darin begründet, daß die Resignation vollkommene Gleichgültigkeit gegenüber dem Arbeitsinhalt ausdrückt. Hierin besteht auch eine Übereinstimmung mit dem instrumentell-gleichgültigen Typus. In beiden Typen erscheint die Tätigkeit nur in ihrer zwanghaften Objektivierung: für den instrumentell-gleichgültigen Typus (und darin unterscheidet er sich vom resignativen) als Objekt außerhalb der Arbeit liegender Zwecke, als Mittel der Reproduktion; für den resignativen als Objekt der Kapitalverwertung. Der Resignierte versteht sich folglich meist als Opfer des Zwangs, seine Arbeits-

kraft zu verkaufen, und der Unterwerfung unter restriktive verschleißende Arbeitsbedingungen. Grundzug dieses Bewußtseins ist die Erfahrung der Arbeit als Last oder Leid, nicht aber als eigene Tätigkeit. Sie ist ein problematisches, weil verschleißendes Mittel. Befriedigung verschafft allein der Umstand, bei erträglichen Arbeitsbedingungen, geringem Verschleiß und mäßigen Belastungen die Mühen der Arbeit möglichst reibungslos zu bewältigen.

2.6 Verteilung der Typen

Die jeweilige arbeitsinhaltliche Bezugsweise signalisiert die Form der Unterwerfung unter die kapitalistische Arbeitsorganisation. Der identifikatorische und teilweise der negatorische Typus halten an dem Anspruch fest, sich noch als Produzent in der Arbeit zu begreifen. Allerdings ist dieser nur in wenigen Ausnahmefällen, bei einigen hochqualifizierten Facharbeitern, die mit Sondertätigkeiten beschäftigt sind, realisierbar. Die Unterordnung resp. Unterwerfung ist hier jedoch von Kritik begleitet. Im kompensatorischen Bezug kommt eine kritiklose Affirmation der vom Kapital gesetzten Zwecke und Arbeitsbedingungen zum Ausdruck. Die Identität liegt nicht in der Stellung als Subjekt des Arbeitsprozesses begründet; die subjektiven Fähigkeiten bewähren sich nur in der Anpassung, genauer, in der Übernahme der fremden Zwecke. Die Subjektivität scheint dadurch gerettet, daß sie sich in einem kompensatorischen Akt. d.h. durch die Bewältigung restriktiver Arbeitsbedingungen etc., die fremden Zwecke zueigen macht. Der kompensatorische Typus feilt sich selbst auf diese Weise vor dem Zwang zur Kritik. Instrumentell-gleichgültiger und resignativer Bezug decken sich in der Gleichgültigkeit gegenüber dem besonderen Inhalt der Tätigkeit. Qualifikatorische Anforderungen oder Entscheidungskompetenz fungieren lediglich - soweit

vorhanden - als zusätzliche Faktoren, die die Einschätzung der Arbeit unter der Perspektive der Erträglichkeit resp. des Verschleißes beeinflussen. Die Reduktion der Arbeit auf den Mittelaspekt aufgrund von Erfahrung oder Wissen, daß die eigene Tätigkeit als Reproduktionsmittel oder als Objekt des Produktionsprozesses bestimmt ist, verdeutlicht im Fall des instrumentell-gleichgültigen Typus einen ausschließlich an der Ergiebigkeit der Einkommensquelle orientierten Standpunkt; für den resignativen Typus die defensive Einstellung, sein Reproduktionsmittel unter erträglichen Bedingungen anwenden und erhalten zu können. Für den einen sind die objektiven Produktionsbedingungen zwar fremdbestimmte Voraussetzungen, auf die er aber angewiesen ist, wenn er seinen Nutzen verfolgen will; für den resignativen Typus hinzunehmende Belastungen und Zwänge.

In den Tabellen 11 und 12 ist die Verteilung der arbeitsinhaltlichen Bezugsweisen nach Akkord- und Zeitlöhnern und nach Betrieben wiedergegeben. Der Unterschied zwischen Akkord- und Zeitlöhnern ist bemerkenswert. Von den Akkordarbeitern bezieht sich nur eine kleine Gruppe identifikatorisch und zum Teil negatorisch auf den Arbeitsinhalt, d.h. nur eine kleine Minderheit kann bzw. will an dem Anspruch festhalten, die eigenen Fähigkeiten in der Arbeit zu entfalten. Eindeutig überwiegt eine dem besonderen Inhalt ihrer Tätigkeit gleichgültige Bezugsweise: instrumentell-gleichgültiger und resignativer Bezug erreichen zusammen 67 Prozent. Demgegenüber halten etwa 30 Prozent aller Zeitlöhner in identifikatorischer oder negatorischer Weise einen arbeitsinhaltlichen Bezug aufrecht. Wie in der Darstellung der einzelnen Typen aufgezeigt wurde, ist dies keineswegs gleichbedeutend mit der Uninteressiertheit an der Lohnhöhe. Diesen Aspekt heben 34 Prozent der Zeitlöhner als den einzigen Bezugspunkt hervor. Nur 11 Prozent sind dem resignativen Typus zuzuordnen, zumeist Facharbeiter mit Dequalifikationserfahrungen oder mit Erfahrungen, die durch starke Arbeitsprogrammierung oder allgemein durch

Tabelle 11

Arbeitsinhaltliche Bezugsweisen (Akkord- und Zeitlohn-Gruppierung)

Bezugsweise	Akkord- löhner (N=91) %	Zeit- löhner (N=92) %
Identifikatorischer Bezug	5	17
Negatorischer Bezug	4	15
Instrumenteller Bezug	45	34
Kompensatorischer Bezug	23	23
Resignativer Bezug	22	11
Summe	99(=100)	100

Tabelle 12

Arbeitsinhaltliche Bezugsweisen (Betriebe und Akkord- und Zeitlohn-Gruppierung)

	Betrieb A		Betrieb B	
	Akkord- löhner (N=48) %	Zeit- löhner (N=39) %	Akkord- löhner (N=43) %	Zeit- löhner (N=53) %
Identifikatorischer Bezug	8	15	2	19
Negatorischer Bezug	8	10	0	19
Instrumenteller Bezug	48	44	42	26
Kompensatorischer Bezug	23	21	23	25
Resignativer Bezug	13	10	33	11
Summe	100	100	100	100

schlechte Arbeitsplätze bedingt sind. 23 Prozent aller Akkordlöhner wie auch Zeitlöhner beziehen sich kompensatorisch auf ihre Arbeit.

Der Vergleich beider Gruppen nach Betrieben modifiziert das Bild. Die extremen Belastungen und die höhere Arbeitsintensität führen bei den Mannheimer Akkordarbeitern häufiger zu Resignation als bei jenen im Nürnberger Betrieb. Für sie ist der Erhalt der Arbeitskraft zum Hauptproblem ihrer Tätigkeit geworden. Während im Betrieb B nahezu alle Akkordarbeiter einen arbeitsinhaltlichen Anspruch aufgegeben haben, spielt er bei mehr als einem Drittel der Zeitlöhner die Hauptrolle. Die Mannheimer Zeitlöhner beurteilen die Realisierungschancen des Anspruchs tendenziell problematischer und kritischer als die Nürnberger. Die stärkere Ausprägung des instrumentellen Bezuges bei den Nürnberger Zeitlöhnern geht wesentlich auf die innerbetriebliche Lohnpolitik zurück, die die mangelnden Mobilitäts-, d.h. Ausweichmöglichkeiten älterer Arbeiter durch geringere Bezahlung auszunutzen weiß. Generell ist die Bezahlung für die Nürnberger Arbeiter ein größeres Problem als die Arbeit selbst, da das betriebliche Lohnniveau mit dem anderer entsprechender Betriebe der Region nicht verglichen werden kann; es liegt darunter. Im Mannheimer Betrieb dagegen, und das wissen die meisten Befragten dort, ist die Bezahlung überdurchschnittlich.

3. Instrumentelle Arbeitsorientierung

Ausgehend von der widersprüchlichen Bestimmtheit von Lohnarbeit ist die Erfahrung des Lohnarbeiters als Subjekt des Arbeitsprozesses untersucht worden. Die generelle Fragestellung zielte auf die Frage, in welcher Weise Arbeiter an ihrer Subjektivität festhalten, trotz der Bestimmung ihrer Arbeit als Mittel für eigene, außerhalb der Arbeit liegende Zwecke und als Objekt der Kapitalverwertung zugleich. Alle Formen arbeitsinhaltlicher Bezugsweise als Formen der Unterwerfung unter die vom Kapital gesetzten Zwecke drücken mehr oder weniger deutlich die Schwierigkeiten resp. die Unmöglichkeit aus, sich als Produzent, als Subjekt im Arbeitsprozeß zu begreifen. Bis auf wenige Befragte, für die Lohnarbeit zum Selbstzweck geworden ist, und jene exotische Gruppe, deren identifikatorischer Bezug nahezu ungebrochen ist, tritt bei allen Befragten der Objektcharakter der Arbeit hervor.

Für die Arbeits- und Lohnorientierung, die Grundlage des Interessenbewußtseins, sind jene Erfahrungen maßgebend, die im Umgang mit dem Mittel Lohnarbeit gewonnen werden. Vor diesem Hintergrund erweist sich die arbeitsinhaltliche Bezugsweise eher als ein flüchtiges Element der Arbeitsorientierung, ihr kommt tendenziell eine Verstärkerfunktion zu.¹⁾ Derselbe Widerspruch, wie er für die Strukturierung der arbeitsinhaltlichen Bezugsweise bezeichnend ist, nämlich die kontradiktorische Bestimmung der Arbeit als subjektive Entäußerung und als Objekt zugleich, begründet auch das Verhältnis zwischen der Lohn-

1) Diese, von GOLDTHORPE et al. (a.a.O., Bd. I, S. 39) und KERN/SCHUMANN (Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, a.a.O., Teil I. S. 193.) ebenfalls getroffene Feststellung widerspricht allen Deutungen, die - wie etwa HERZBERG - die Dominanz der arbeitsinhaltliche Perspektive herausheben.

arbeit als Mittel und dem Reproduktionszweck. Um nämlich seinen Reproduktionszweck verwirklichen zu können, ist der Lohnarbeiter gezwungen, seine Person als Mittel einzusetzen, weil die Arbeitskraft an seine Person gebunden ist. Die Anwendung des Mittels, der Verleih und die Verwertung durch den Unternehmer, schließt jedoch den Verschleiß des Arbeitsvermögens ein (die Anwendung ist Verschleiß), so daß der Zweck, die Reproduktion, bereits durch das Mittel in der Weise bestimmt ist, daß sie vorrangig auf die Rekreation seiner Person und damit seines Mittels gerichtet sein muß. Notwendig ist daher das Interesse des Arbeiters auf die Arbeitsbedingungen bezogen, und zwar mit der Zielrichtung, durch möglichst erträgliche Arbeitsbedingungen den Verschleiß seiner Arbeitskraft in Grenzen zu halten, um sowohl das Mittel zu bewahren als auch den eigentlichen Zweck nicht vollkommen aufzugeben.

Andererseits wird seine Reproduktionsfähigkeit durch die Ergiebigkeit des Mittels bestimmt. Je höher die Leistungsfähigkeit der Arbeitskraft, desto höheren Lohn erhält der Arbeiter und umso besser kann er seine subjektiven Zwecke im Reproduktionsbereich verfolgen. Allerdings wächst auch der Verschleiß des Arbeitsvermögens progressiv. In welcher Weise auch immer dieser Zielkonflikt - Verschleiß versus hoher Lohn - gelöst wird, der Entscheidungsspielraum stellt sich als begrenzt dar.

Die Fragestellung kann also nicht darauf beschränkt werden, ob Arbeiter ihre Arbeitsbedingungen und ihre Reproduktionsmöglichkeiten als gut oder schlecht beurteilen, sondern muß auf die Frage abstellen, in welcher Weise und in welchem Maße der Reproduktionszweck durch das Mittel Lohnarbeit bestimmt wird. Vorab lassen sich als Pole angeben: man arbeitet ausschließlich, um zu leben, und versucht, Arbeit und arbeitsfreie Zeit strikt zu trennen, d.h. es wird konsequent am Reproduktionszweck festgehalten;

oder die Zweck-Mittel-Relation verkehrt sich, der Zweck wird ausschließlich durch das Mittel konstituiert; die Reproduktion ist reduziert auf die bloße Rekreation; man lebt letztlich, um zu arbeiten.

Im folgenden Abschnitt werden die Arbeitsbedingungen dargestellt, wie sie von den Befragten wahrgenommen werden, und zwar unter der Perspektive des Verschleißes. In einem weiteren Schritt wird analysiert, wie der unterschiedliche Verschleiß die Art der Reproduktion strukturiert.

3.1 Lohnarbeit als Mittel: Verschleiß

3.1.1 Erfahrung des Verschleißes

3.1.1.1 Schicht- und Akkordarbeit

Im Abschnitt 1 wurden bereits die erfahrenen Belastungen in der Arbeit dargestellt, und zwar in ihrer Relation zu den Anforderungen. Außer in dem Fragenkomplex der körperlichen, geistig-nervlichen und Umweltbelastungen wird der Verschleiß der Arbeitskraft durch die Fragen nach Schicht- und Akkordarbeit sowie nach der Entwicklung von Tempo und Belastung thematisiert.

Wie aus der Tabelle 14 zu entnehmen ist, leisten nur 15 Prozent der Nürnberger Akkordarbeiter gegenüber 84 Prozent der Mannheimer Akkordarbeiter und 25 Prozent der Zeitlöhner regelmäßig Schichtarbeit. Darin drückt sich nicht zuletzt die unterschiedliche Arbeitsintensität beider Betriebe aus. Betroffen sind vor allem die Mannheimer Akkordarbeiter, die zudem großteils (65 Prozent) in drei Schichten arbeiten. Allerdings verfügen die meisten Befragten über Schichtarbeiterfahrung, im Betrieb A 78 Prozent, im Betrieb B 90 Prozent. Nur 9 Prozent der Befragten mit Schichtarbeiterfahrung entdecken in ihr positive Momente (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13

Frage-Nr. 1.1.1.5.

Nachteile der Schichtarbeit

(Mehrfachnennungen möglich)	Betrieb A (N=68) +) %	Betrieb B (N=86) +) %	insgesamt (N=154) +) %
Gesundheitsschädigungen	•79	79	79
Störungen im Familienleben	16	24	21
Soziale Nachteile	6	29	19
Keine Nachteile	12	7	9

+) N = Anzahl der Befragten mit Schichtarbeitserfahrung

Tabelle 14

Frage-Nr. 1.1.1.5.

Schichtarbeit

	Betrieb A		Betrieb B	
	Akkord- löhner (N=48) %	Zeit- löhner (N=39) %	Akkord- löhner (N=43) %	Zeit- löhner (N=53) %
Machen gegenwärtig .. Schichtarbeit				
regelmäßig	15	-	84	25
davon				
2 Schichten	15	-	19	21
3 Schichten	-	-	65	4
unregelmäßig	13	5	2	28
keine	71	95	14	45
K A	2	-	-	2
Summe	101 (=100)	100	100	99 (=100)

	Betrieb A	Betrieb B
	(N=87) %	(N=96) %
Erfahrung von Schichtarbeit ist ...		
vorhanden	78	90
nicht vorhanden	21	9
K A	1	1
Summe	100	100

Bezeichnenderweise nennt kaum einer von ihnen die Schichtzulage als Grund, sondern nur die Möglichkeit, tagsüber Besorgungen machen zu können:

Im Gegenteil. Ich finde, solange es nicht die Regel ist, stört es wenig. Ich find es ganz gut, wenn man mal was machen kann -- man kann vieles erledigen, Behörde ... (201)

Es ist nicht von ungefähr, daß der Befragte die Einschränkung macht, Schichtarbeit dürfte nicht die Regel sein. Die Schichtarbeit beruht in nur wenigen Fällen auf freiwilliger Entscheidung, zumeist ist sie Bedingung des Arbeitsplatzes. Der weitaus größte Teil kann ihr keine guten Seiten abgewinnen. Nur wenige Befragte, wie dieser mit ausgeprägtem instrumentell-gleichgültigem Bezug zur Arbeit, nehmen die Schichtarbeit ohne Kritik als Bedingung hin, um größeren Nutzen zu erzielen:

Ja, man muß halt damit zurechtkommen, das ist eine Gewohnheitssache. Der Körper muß sich halt umstellen. Durch das jahrelange, wo man das mitmacht, schafft man das ... Das Geld muß stimmen ... (124)

Der Verschleiß ist ihm Gewohnheit und bleibt unproblematisiert.

Von 79 Prozent der Befragten mit Schichtarbeitserfahrung wird durchgängig die gesundheitsschädigende Wirkung von Schichtarbeit angeführt. Sie äußert sich unmittelbar in Umstellungs- und Schlafschwierigkeiten, die schon die bloße Rekreation beeinträchtigen:

Ich schlaf praktisch dienstags und mittwochs nicht. Aber den Donnerstag komm ich morgens dann so müde nachhause, dann muß mich abends die Frau um 3/4 Zehn wecken. Ich würde hundertprozentig weiterschlafen. (117)

Nahezu alle Befragten beklagen darüber hinaus Verdauungsstörungen, Appetitlosigkeit und vegetative Störungen. Magenbeschwerden und Gastritis sind auch für die von uns befragten Schichtarbeiter eine fast regelmäßig eintretende Berufskrankheit:

Ich hab seit sechs Jahren eine chronische Gastritis. Wenn ich irgendwie eine leichte Überessung, dann krieg ich Magenschmerzen. ... Da sagt der Werkarzt: Ja. Magengeschwüre haben sie keine, und daß immer mehr Schicht gearbeitet wird, da können wir nichts machen. (137)

Ich habe eine böse Magenentzündung und des war mit der Schicht bei mir. Ich hab abends nix essen können, wenn ich heimgekommen bin, ich hab net schlafen können. (119)

Trotz der Langzeitwirkung von Schicht- und insbesondere Nachtschichtarbeit wird der Verschleiß bereits frühzeitig problematisiert und einkalkuliert.

Das ist eine enorme Belastung ---. Wenn man über die Dreißig hinausgeht, ist das problematisch. ... viel dazu beiträgt, daß man früher oder später sich eine Magenerkrankung zuzieht, die dann eben dazu führt, wie bei mir, daß man eben nicht mehr Schicht schaffen darf. (225)

Prinzipiell wird Schichtarbeit als "unnatürlich" und zerstörerisch erfahren:

Die Nachtschicht ist grausam, es gehört verboten (118)

Jetzt, wo ich älter werde, wird das schlimmer. Normal gehört ja ein Mensch ins Bett, nachts. Jedes Tier ist nachts im Stall und bloß die Menschen müssen da arbeiten. (120)

Ich hab mal gelesen, daß die Ärzte die Nachtschicht die Frühtod-Schicht nennen, und ich glaube, damit dürften die Nachteile ziemlich ausgedrückt sein. (135)

Das ist halber Mord. Man macht sich kaputt dabei. (111)

Für die Interessenlage ist von Bedeutung, daß die Auflösung des Gegensatzes - hoher Lohn versus Verschleiß - stark durch die altersspezifische Erfahrung beeinflusst wird. Zwar sehen jüngere Arbeiter den erhöhten Verschleiß als notwendige Folge der Schichtarbeit, sie versuchen sich ihr aber nicht zu entziehen. Ihre größeren leistungsmäßigen und gesundheitlichen Reserven belassen den Verschleiß als Problem, das sich gegenwärtig nur abstrakt abzeichnet, das man kalkulieren zu können glaubt.

Bis jetzt gehts noch -- vielleicht wenn ich älter bin. Ältere Kollegen verkraftens nimmer leicht.
(109)

Die unterschiedliche Erfahrung von Schichtarbeit führt dazu, daß jüngere Arbeiter stärker als ältere die Auswirkungen auf die arbeitsfreie Zeit, die Einschränkung ihrer Bedürfnisse als kritisch erfahren. Für sie ist der von den Arbeitsbedingungen ausgehende Zwang, seine subjektiven Zwecke und die ganze Privatsphäre einzuschränken, problematisch.

Das Familienleben leidet am meisten darunter.
Die Firma kann das praktisch garnicht bezahlen,
was man durch die Schichtarbeit am offiziellen
Leben versäumt. (123)

Man ist halt bis abends eingespannt, bis acht,
neun Uhr ist ein Tiefpunkt -- es ist dunkel,
Frau alleine daheim. (248)

Von den jüngeren Arbeitern bis zu 30 Jahren nennt ein großer Teil Störungen des Familienlebens und soziale kulturelle Benachteiligung als Folge der Schichtarbeit. Die älteren Arbeiter sehen die Reproduktion häufiger auf die Wiederherstellung des Arbeitsvermögens reduziert. Insgesamt ist die Erfahrung gesundheitsschädigenden Verschleißes, der Abnutzung des Mittels Lohnarbeit, ausgeprägter als die familiärer und sozialer kultureller Nach-

teile. Daß die Zahl der Nennungen bei den Mannheimer Befragten insgesamt höher ist, liegt an der größeren Verbreitung der Schichtarbeit in diesem Betrieb, so daß die Erfahrung unmittelbar präsent ist.

Akkordarbeit ist in der Regel gleichzusetzen mit repetitiver, einseitig belastender und eintöniger Arbeit bei gleichzeitigem Leistungsdruck. Sie ist weniger eigenes Mittel zur Milderung der quantitativen Beschränktheit des Lohnes als aufgezwungene Bedingung, die langfristig zum Ruin des Arbeitsvermögens führt. Schicht- und Akkordarbeit demonstrieren in gleicher Weise die Deformation der eigenen Reproduktionszwecke - die Entfaltung und Befriedigung von Bedürfnissen - durch das Reproduktionsmittel. Der zerstörerische Verschleiß der Lohnarbeit zwingt zur Selbstbeschränkung der Bedürfnisse auf Rekreation der Arbeitskraft. Statt also freie Entfaltung der Bedürfnisse zu garantieren, heißt Reproduktion in erster Linie Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, Erhalt des Mittels.

Im Extrem-, aber nicht Ausnahmefall ist Akkordarbeit Destruierung der Arbeitskraft - im folgenden Beispiel Halbierung:

Seit 12 Jahren habe ich jetzt Minderleistung mit 50 Prozent, seit diesem Jahr mit 70 Prozent. Also bei mir war Akkord Mord. Das sind die Folgen davon: Hohlkreuz, Lendenwirbelschleiß, Nackenwirbelschleiß, Gehörverschleiß. (107)

Vor allem wird die nervliche Belastung durch den Druck, die Leistungsnormen zu erfüllen und zu schaffen, als Ursache des erhöhten Verschleißes angegeben.

Akkord ist Mord, ja. Wenn man praktisch die Maschine abschalt und hält mal die Hand ruhig, und dann wackeln die Hände. Das ist klar, das ist die nervliche Belastung und zwar der Streß, das Schnelle, das immer dasselbe, und das macht einen kaputt. (119)

Akkordarbeit heißt für die meisten Befragten früh- resp. vorzeitige Beeinträchtigung des Arbeitsvermögens.

Akkord ist Mord. Also länger wie zehn oder zwanzig Jahre kann ich mir nicht vorstellen, daß ein Mann das körperlich durchhält und daß er einfach krank wird. (223)

Heute sind wir bei dem Tiefstand schon mit 35 Jahren. Aber sie müssen trotzdem ihre Stückzahl bringen. Da kann keine Rücksicht nehmen, daß dem Kolleg net so ist, wie es ihm sein soll. Er muß die Stückzahl bringe. Und dieser Streß bleibt an der Gesundheit hänge. (252)

Der zugespitzten Frage, ob Akkord Mord bedeute, stimmten nur 8 Prozent aller Befragten nicht zu (vgl. Tabelle 15). Im Betrieb B fällt das Urteil über die Akkordarbeit noch ungünstiger aus als im Betrieb A. Die Nürnberger Befragten ergänzen ihre Zustimmung häufig entweder mit der Einschränkung, daß ein richtiger Sachverhalt etwas kraß formuliert sei, oder mit dem differenzierenden Hinweis, daß es gute, erträgliche und schlechte Akkorde gebe. Die Einschätzung, ob Akkordarbeit erhöhten Verschleiß impliziert, ob sie in letzter Konsequenz einige Lebensjahre kostet, hängt von den betrieblichen Besonderheiten, der unterschiedlichen Arbeitsintensität ab. Daß gerade die Nürnberger Zeitlohngruppe zu 69 Prozent nur bedingt dem Schlagwort zustimmt, liegt daran, daß eine Reihe der Befragten aus dem Turbinenbau nominell im Akkord arbeitet, sich aber durchaus bei ihrem Urteil auf ihre "Akkord"arbeit bezieht, obwohl es faktisch keine ist. Die eingeschränkte Zustimmung ist in diesem Fall zumeist gleichbedeutend mit der bedingungslosen der Mannheimer Zeitlöhner. Ihre "Akkord"arbeit ist erträglich, aber der wirkliche Akkord an den Einzelmaschinen und an den Straßen bzw. Bändern ist Mord.

Die knapper kalkulierten Akkordvorgaben im Betrieb B spiegeln sich in dem im Vergleich zu den Nürnberger

Tabelle 15

Frage-Nr. 1.1.2.6.

Einschätzung von "Akkord ist Mord"

	Betrieb A		Betrieb B		insgesamt		Betrieb A	Betrieb B	insgesamt
	Akkord- Löhner (N=48)	Zeit- Löhner (N=39)	Akkord- Löhner (N=43)	Zeit- Löhner (N=53)	Akkord- Löhner (N=91)	Zeit- Löhner (N=92)	(N=87)	(N=96)	(N=183)
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Stimmt zu	40	23	53	58	46	43	32	56	45
Stimmt nicht zu	15	5	9	4	12	4	10	6	8
Stimmt be- dingt zu	42	69	33	32	37	48	54	32	43
X A	4	3	5	6	4	4	3	5	4
Summe	101 (=100)	100	100	100	99 (=100)	99 (=100)	99 (=100)	99 (=100)	100

Akkordarbeitern negativeren Urteil der Mannheimer wider. Interessant ist allerdings, daß die Akkordarbeiter bei der Betriebe die Frage, ob Akkord Mord sei, relativ häufiger ablehnen (zusammen 12 Prozent) als die Zeitlöhner. Der Unterschied kann kaum dadurch erklärt werden, daß die Ausübung von Akkordarbeit den ihr zugeschriebenen Verschleiß angeblich entmythologisiere, Zeitlöhner also auf ein griffiges eingängiges Schlagwort zurückgriffen. Die Zeitlöhner kennen teils aus unmittelbarer Anschauung, teils aufgrund eigener Erfahrung die Belastungen der Akkordarbeit. Neben jenen wenigen Fällen, in denen die Akkorde tatsächlich leichter einzuhalten sind und die Aussage gleichzeitig nur auf die eigene Situation abhebt, machen sich hier wohl zwei Faktoren geltend: zum einen eine kompensatorische Identifikation mit den vorgegebenen Leistungsnormen, deren Bewältigung nicht Verschleißerfahrung, sondern Selbstbestätigung begründen soll; zum anderen wird die Verschleißerfahrung durch ein leistungsorientiertes Lohninteresse verdeckt, Leistung und folglich Verschleiß setzt sich um in Lohn.

Hinter den dominanten, aus den Erfahrungen im Umgang mit dem Mittel Lohnarbeit abgeleiteten Verschleißaspekt tritt deutlich jene Erfahrung im Bewußtsein zurück, daß Akkordarbeit zur Realisierung oder Aufrechterhaltung eigener Bedürfnisse außerhalb der Arbeit wenig Gelegenheit läßt. Die Besonderheiten der Akkordarbeit, erhöhter Verschleiß und vor allem psychische Belastung, legen die Grundzüge der Reproduktionsweise in der Weise fest, daß der unmittelbare Zweck, die Befriedigung von Bedürfnissen, sich verflüchtigt und durch die Erfordernisse des Mittels substituiert wird. In welchem Ausmaß die als private beanspruchte Reproduktionssphäre durch das Reproduktionsmittel tangiert ist, demonstriert beispielhaft diese Schilderung:

Ich kann mich mit meiner Frau nicht mal unterhalten abends. Das reißt so an den Nerven, der Akkord: kriegst du auch am nächsten Tag das Geld? Ich träum schon manchmal von dieser Arbeit. (406)

3.1.1.2 Entwicklung von Arbeitstempo und Belastung

Die Entwicklung des Arbeitstempos und der Belastungen in den letzten zehn Jahren, die von nahezu allen Befragten als für sie ungünstig eingeschätzt wird (vgl. Tabelle 16), wird in der Regel als Ursache dafür verantwortlich gemacht, daß das Erreichen der (vorgezogenen) Rentenalters-

Tabelle 16

Frage-Nr. 1.1.2.1.

Einschätzung der Entwicklung von Tempo und Belastung in den letzten zehn Jahren

Arbeitstempo	Betrieb A (N=87) %	Betrieb B (N=96) %
zugenommen	84	94
abgenommen	2	-
gleichgeblieben	9	4
k A	5	2
Summe	100	100
Belastung	Betrieb A (N=87) %	Betrieb B (N=96) %
zugenommen	78	84
abgenommen	5	5
gleichgeblieben	13	6
k A	5	4
Summe	101 (=100)	99 (=100)

grenze auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz oder auch überhaupt als zweifelhaft erscheint. Zunehmende Mechanisierung und Rationalisierung sind gleichbedeutend mit wachsendem Verschleiß und bestimmen maßgeblich die Einschätzung der eigenen Arbeitsbedingungen. Neue und überholte Maschinen laufen schneller, erfordern größere Konzentration und Arbeitsintensität.

Sie haben Verbesserungen an den Maschinen gemacht, neue Maschinen, die schneller laufen. Dann haben sie ältere Maschinen überholt und schneller gestellt, so daß wir zwar noch immer dasselbe machen wie früher, nur schneller einspannen und ausspannen. (103)

Die Arbeit ist konzentriert und die Maschine ist perfekter, automatischer, so daß der Arbeiter nicht viel Eingriffe erlangen kann an der Maschine. Die Maschine wird den Arbeiter verschlingen -- das denke ich bestimmt. (207)

Wie in der letzten Äußerung angedeutet ist, verstärkt sich auch die Arbeitszerlegung, verschwinden immer mehr arbeitsinhaltliche und damit auch zeitliche Dispositionschancen. Mechanisierung ist zumeist mit arbeitsorganisatorischer Straffung gekoppelt, versteckte Poren im Produktionsprozeß, kurzzeitige Erholungspausen werden ausgemerzt, die Arbeit verdichtet.

Man hat die Arbeit mehr zusammengerafft. Es wird von oben runter versucht, das mehr in den Griff zu kriegen. (206)

Dies geschieht bei den Zeitlöhnern vor allem durch verbindlichere Vorplanung und genauere Kalkulation, bei Akkordarbeitern durch Überprüfen von Akkordvorgaben, d.h. durch Anziehen der Akkordschraube; der Arbeitsdruck verstärkt sich.

Ja, jetzt wird schon genauer geplant und darauf geachtet, daß alles besser ausgenutzt wird wie vor zehn Jahren. Ich würde sagen: erstens bessere Arbeitsorganisation. Die Maschinen werden zwar auch erneuert, aber nicht in dem Maß, wie was die Akkordschraube gedreht wird. (130)

Verglichen mit dem erfahrenen Verschleiß und der zunehmenden Verdichtung und Intensität der Arbeit wird die bestehende Pausenregelung scheinbar erstaunlich oft als ausreichend angesehen.

Tabelle 17

Frage-Nr. 1.1.2.3.

Einschätzung der Pausenregelung

	Betrieb A		Betrieb B		insgesamt	
	Akkord- löhner (N=48)	Zeit- löhner (N=39)	Akkord- löhner (N=43)	Zeit- löhner (N=53)	Akkord- löhner (N=91)	Zeit- löhner (N=92)
	%	%	%	%	%	%
ausreichend	73	62	79	51	76	55
nicht ausreichend	23	33	16	45	19	40
k A	4	5	5	4	4	4
Summe	100	100	100	100	99 (=100)	99 (=100)

Bei näherer Betrachtung verrät das Motiv der Zufriedenheit zum Teil mehr über die Arbeitsorientierung als über die tatsächliche Erholungswirkung der Pausen. Die Frage nach (unbezahlter) Verlängerung der Pausen wird von einem

Großteil abgelehnt, weil dies nur bedeutete, daß man länger im Betrieb sein müßte, die Arbeitsbedingungen treiben einen indessen so früh wie möglich heraus. Diejenigen, die das Pausenregime als nicht ausreichend bezeichnen, kritisieren in der Hauptsache die zu knappe Essenszeit. Daß größere Erholungspausen für angemessen betrachtet und im Interesse der Arbeiter liegend gehalten werden, zeigt sich bei den Mannheimer Befragten. Die durch den Lohnrahmentarifvertrag II erkämpften zusätzlichen bezahlten Erholzeiten für Akkordarbeiter werden als unbedingt notwendige Rekreationserfordernisse bezeichnet. Diese Verbesserung für Akkordarbeiter und die erhöhte Arbeitsintensität im Betrieb B verstärken zugleich die Unzufriedenheit der Mannheimer Zeitlöhner mit der Pausenregelung.

3.1.1.3 Verschleiß und Durchhalten

Die physische Belastung und nervliche Anspannung, die Zunahme von Belastung und Arbeitstempo, vor allem aber die Schicht- und Akkordarbeit lassen es 74 Prozent aller Befragten als unmöglich oder zumindest fraglich erscheinen, die jetzige Arbeit bis zum Erreichen der Rentenaltersgrenze durchzuhalten. Zum Teil gehen sie davon aus, daß ihre Gesundheit ohnehin bereits ruiniert ist, zum Teil wird der erwartete Verschleiß als zu groß eingeschätzt, um durchhalten zu können. 55 Prozent aller Akkordarbeiter und 29 Prozent aller Zeitlöhner erwarten einen vorzeitigen Ruin ihres Reproduktionsmittels (vgl. Tabelle 18). 70 Prozent der Mannheimer Akkordarbeiter rechnen nicht damit, am jetzigen Arbeitsplatz durchzuhalten; die Doppelbelastung durch Akkord- und Schichtarbeit ist zu groß. Das Abgeschobenwerden auf ein Abstellgleis, zumeist in die Kontrolle, wird einkalkuliert. Wenn auch ein schlechterer Arbeitsplatz hingenommen werden muß, so verweisen doch 46 Prozent der Mannheimer Befragten auf die rechtliche

Tabelle 18

Frage-Nr. 1.1.2.5., 1.1.2.7.

Einschätzung des Verschleißes der Arbeitskraft: Möglichkeit des Durchhaltens der jetzigen Arbeit

	Betrieb A				Betrieb B				Betrieb A (N=87) %	Betrieb B (N=96) %	insgesamt (N=183) %
	Akkord- Löhner (N=48) %	Zeit- Löhner (N=39) %	Akkord- Löhner (N=43) %	Zeit- Löhner (N=53) %	Akkord- Löhner (N=91) %	Zeit- Löhner (N=92) %					
Ja	25	31	7	34	16	33	28	22	25		
Nein	42	31	70	28	55	29	37	47	42		
Vielleicht	31	36	23	38	27	37	33	31	32		
K A	2	3	-	-	1	1	2	-	1		
Summe	100	101 (=100)	100	100	99 (=100)	100	100	100	100		

Absicherung ihrer Beschäftigung und 95 Prozent des Durchschnittslohnes sowohl durch den Manteltarifvertrag von 1973 als auch durch eine Betriebsvereinbarung (vgl. Tabelle 20).

Im bayerischen Manteltarifvertrag von 1973 ist zwar auch eine ähnliche, wenn auch ungünstigere Absicherung festgelegt, aber nur 17 Prozent der Nürnberger Befragten scheinen davon Kenntnis zu haben. Nur 16 Prozent der Akkordarbeiter und 33 Prozent der Zeitlöhner gehen davon aus, daß sie die Rentenaltersgrenze erreichen werden. Erstaunlich ist, daß von der Extremgruppe hochqualifizierter Facharbeiter, deren Arbeitsbedingungen insgesamt günstiger sind, die Möglichkeit auch nur zu 43 Prozent positiv und immerhin zu 30 Prozent negativ beurteilt wird (vgl. Tabelle 19). 32 Prozent aller Befragten, v.a. Zeitlöhner, begründen die Fragwürdigkeit mit Imponderabilien wie der gesundheitlichen Situation und der weiteren Entwicklung der Arbeitsintensität. Der Hoffnung, die Arbeit durchhalten zu können, steht der ahnungsvolle Verdacht zur Seite, daß dies mißlingen kann. Eine besondere Form, das Problem für sich zu relativieren, ist seine Individualisierung: es hänge von jedem einzelnen ab, ob er seine Arbeit durchstehen werde. Dahinter verbirgt sich der stille Wunsch, es selber zu schaffen.

Der Vergleich der Altersgruppen zeigt, daß die Chancen von den 31 - 45-jährigen als gering angesehen werden, die Rentenaltersgrenze auf dem jetzigen Arbeitsplatz oder überhaupt zu erreichen. Bei ihnen machen sich die langjährigen Verschleißerfahrungen geltend, die auf die noch durchzustehende langjährige Arbeitszeit projiziert werden.

Tabelle 19

Frage-Nr. 1.2.2.5., 1.1.2.7.

Einschätzung des Verschleißes der Arbeitskraft: Möglichkeit
des Durchhaltens der jetzigen Arbeit

	hochqualifi- zierte Fach- arbeiter (N=44) %	qualifizierte Facharbeiter (N=81) %	einfache Fach- arbeiter und Angelernte (N=57) %
ja	43	23	12
nein	30	36	61
vielleicht	27	38	26
K A	-	2	-
Zusammen	100	99 (=100)	99 (=100)

(Ein Befragter konnte nicht zugeordnet werden.)

Tabelle 20

Frage-Nr. 1.1.2.9.

Einschätzung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit im Alter

	Betrieb A (N=87) %	Betrieb B (N=96) %
Rechnet mit Verschlechterung	26	18
<u>Gründe:</u>		
Unternehmerwillkür	3	2
Kenntnis solcher Fälle	7	9
eigener Leistungsabbau	23	8
Rechnet nicht mit Verschlechterung	48	67
<u>Gründe:</u>		
rechtliche Absicherung	17	46
Honorierung der Betriebstreue	3	1
gleichbleibende Leistung	15	11
Noch keine Gedanken gemacht	21	14
K A	5	2
Summe	100	101 (=100)

Tabelle 21

Frage-Nr. 1.1.2.5., 1.1.2.7.

Einschätzung des Verschleißes der Arbeitskraft: Möglichkeit
des Durchhaltens der jetzigen Arbeit (nach Altersgruppen)

	Bis 30 (N=29) %	31 bis 45 (N=83) %	46 u. älter (N=71) %
Ja	31	22	27
Nein	34	49	37
Vielleicht	34	29	34
K A	-	-	3
Summe	99 (=100)	100	101 (=100)

Der Verschleiß der Arbeitskraft wird von einem Teil jüngerer Arbeiter, nach ihrer Darstellung zu urteilen, besonders drastisch erlebt, obwohl man nicht annehmen kann, daß die Beschädigungen des Arbeitsvermögens tiefgreifender als jene älterer Arbeiter sind. Allerdings ist die Verschleißerfahrung noch nicht in dem Maße wie bei älteren Arbeitern durch Habitualisierung und psychische Adaptation verschüttet. Wenn auch nicht die sonstige Schärfe, so doch die empathische Ausdruckform, in der der Verschleiß als Problem artikuliert wird, vermittelt die Äußerung eines 27-jährigen:

Ich bin jetzt 27 -- hört sich gut an. Aber ich mach das keine 15 Jahre mehr, das verspreche ich ihnen, das geht net mehr. (137)

Ebenso typisch für einen kleineren Teil jüngerer Arbeiter ist die Angabe, daß sie keinen Verschleiß an sich entdecken können und sich die Frage des Durchhaltens nicht stellt.

Daß sie aber keineswegs immer frei von Beeinträchtigungen durch ihr Mittel sind, stellt sich häufig an anderer Stelle, in den Angaben zu ihrer Beschäftigung in der arbeitsfreien Zeit, heraus. Der Fall eines 32-jährigen Maschinenschlossers, der also gerade eine Wendemarke des Berufslebens erreicht resp. passiert hat, verdeutlicht es. Nur ausnahmsweise wird diese Diskrepanz der Äußerungen im Verlauf des Gespräches vom Befragten selbst bemerkt, was in diesem Fall durch die konkrete Ambivalenz der eigenen Erfahrungen begünstigt wird. Seine Antwort auf die Frage der Auswirkungen erhöhter Belastung und zunehmenden Arbeitstempos verrät beträchtliche Reserven:

Ich glaub, der Mensch scheint das -- automatisch gewöhnt er sich daran. ... Die Älteren haben es natürlich schwieriger. (434)

Selbst Schichtarbeit, die er einige Zeit gemacht hat, sieht er nur als vorteilhaft an, Nachteile empfand er damals nicht. Die Frage des Durchhaltens stellt sich ihm nicht. Insgesamt demonstriert der freizügige Umgang mit seinem Mittel, er macht ca. 50 Überstunden im Monat, die Einschätzung seiner Kräfte. Im Reproduktionsbereich kommen aber die ersten Anzeichen von Verschleiß zum Vorschein. Seinem ehemaligen Hobby kann er deswegen nicht mehr nachgehen:

Ja, also ich hatte mal geboxt. Immer wieder macht es mir Spaß. Aber ich schaffe es körperlich nicht mehr so, ich habe die Ausdauer nicht mehr so, nach einer Runde ist es aus. (434)

Was er vorne im Gespräch über seine Arbeit als unproblematisch darstellt, zeigt sich an dieser Stelle als der Vergangenheit zugehörig:

Ich möchte sagen, in den letzten zwei Jahren --- Ich hatte früher gelacht und konnte es mir nicht vorstellen. Aber wenn man über dreißig ist, merkt man es schon irgendwie. (434)

Seine ganze Reproduktionszeit ist vorwiegend durch die Rekreation beansprucht; seine Bedürfnisse sind zurückgenommen. Im letzten Gesprächsteil, über politische Betätigungsmöglichkeiten von Arbeitern, bemerkt er, daß die Überstunden nicht nur seine arbeitsfreie Zeit stark reduzieren, sondern daß das Mittel Lohnarbeit zum Gegenteil des angestrebten Zwecks - Befriedigung seiner Bedürfnisse - führt:

Man verblödet ja nach einer gewissen Zeit --. Gehen Sie doch in die Fabrik rein -- schnell in die Arbeit, schnell nachhause. -- Da ist ihnen das liebste die Entspannung, die Erholung. Ja, und sogar ist es eine Belastung, wenn sie Kinder haben -- ist es auch nicht unbedingt eine Erholung. Also, daß dann keine Zeit mehr ist, sich zu unterhalten, da verblödet man nach einer Zeit. Man hat praktisch einen kleinen Horizont. Ich muß es ehrlich sagen: mein Horizont ist viel zu klein. (434)

Für ältere Arbeiter ab 55 Jahre ist das Durchhalte-Problem etwas durch die naheliegende Altersgrenze abgeschwächt. Teilweise sind sie bereits an Arbeitsplätzen beschäftigt, die für den größten Teil der mittleren Altersgruppe entweder einzige Ausweichmöglichkeit oder Abstellplätze sind.

3.1.2. Fluchtperspektive 1: Verbesserungsmöglichkeiten

Die Antworten auf die Frage nach Verbesserungsmöglichkeiten lassen vier Perspektiven der Betrachtung erkennen. Verbesserung heißt, entweder einen höheren Lohn oder einen erträglicheren Arbeitsplatz zu erhalten oder Flucht aus der unmittelbaren Produktion, um sich vor Verschleiß zu schützen oder seine arbeitsinhaltlichen Ansprüche zu erfüllen. Unterschwellig ist bei fast jedem Befragten der Wunsch vorhanden, etwas anderes zu sein - geworden zu sein - als Lohnarbeiter. Ausnahmen sind solche Befragte, die zum

kompensatorischen Typus zu rechnen sind, die sich selbst nicht verunsichern und ihre Unzufriedenheit eingestehen wollen. Wenn auch nicht in jedem Falle, so schwächt auch die Identifikation mit dem Inhalt der Tätigkeit die Unzufriedenheit mit der Situation als Lohnarbeiter ab.

Die Aspirationen zum Aufstieg in Vorgesetztenpositionen werden unterschiedlich begründet: durch höheren Lohn, Herauskommen aus Akkordarbeit, erträglichere Arbeit, seltener wird der Aufstieg als "natürliche" Konsequenz der betrieblichen Position als hochqualifizierter Facharbeiter betrachtet. Unter Vorgesetzten wird nicht unbedingt der Meister verstanden, die Palette reicht vielmehr vom stellvertretenden Gruppenführer über den Gruppenführer resp. Vorarbeiter, über den (stellvertretenden) Gruppenmeister bis zum (stellvertretenden) Hallenmeister. Die Hierarchie ist auch auf der unteren Ebene tief gestaffelt. Bei jenen, die die Erwartung äußern, in die Position eines Vorgesetzten aufzurücken, spielen Momente des sozialen Prestiges ebensowenig eine Rolle wie bei den Technikern in spe. Der Verbesserungswunsch, es bis zum Vorgesetzten zu bringen, unterliegt zudem einem starken Legitimationszwang gegenüber den Kollegen, die erwarten, daß man sich später nicht unkollegial verhält. Diese Befragten sehen sich immer genötigt, den Korruptionsverdacht entkräften zu müssen. Durch Schulungen zum Techniker oder zum Meister aufsteigen zu können, ist zumeist die einzige Möglichkeit, sich im Rahmen der eigenen Klasse den in der Produktion besonders gravierenden Beschädigungen der eigenen Subjektivität zu entziehen. Die Reflexion über die Begrenztheit der Möglichkeiten im Zusammenhang objektiver Bestimmungen der Verwendung von Qualifikationen im Produktionsprozeß, wie die eines Vorarbeiters, ist rar:

Einmal, weil es also kaum nach (sc. hier hohen) Kenntnissen, die ich also vom Arbeitsprozeß habe, kaum Unterschiede gibt in den Fortkommensmöglichkeiten. Die Industrie braucht in den wenigsten Fällen qualifizierte Leute, sondern sie braucht Leute, die nach den betrieblichen Erfordernissen qualifiziert sind. ... Wir haben hier im Betrieb genug herumlaufen, die Prüfungen haben, aber nichts sind, weil keine Plätze da sind. Einmal gibts ein Überangebot heute an Technikern und Industriemeistern, weil das Dinge sind --- der Industriemeister z.B. ist also ein Meister von der Industrie Gnaden und der Techniker ist also bloß Produkt von der Möglichkeit, sich weiterzubilden durch finanzielle Zuwendungen des Staates. (232)

Sieht man davon ab, daß der Aufstieg zum Techniker oder Vorgesetzten teilweise von den Befragten als Absprung in eine andere Klasse interpretiert wird, so faßt keiner die Möglichkeit eines Klassenwechsels ins Auge. Die Einschätzung der Verbesserungsmöglichkeiten ist in den Betrieben unterschiedlich (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22

Frage-Nr. 1.1.1.13./1.1.1.15.

Einschätzung der Verbesserungsmöglichkeiten

	Betrieb A (N=87) %	Betrieb B (N=96) %
Sieht Möglichkeiten	36	29
Sieht keine Möglichkeiten	55	68
Keine Gedanken gemacht	9	3
K A	1	-
Summe	101	100

36 Prozent der Nürnberg und 29 Prozent der Mannheimer Befragten sehen Möglichkeiten. Zwar werden die Verbesserungsmöglichkeiten in Mannheim ungünstiger und zum Teil reali-

stischer eingeschätzt, die Tabelle 23 zeigt indessen, daß sie auch wie die Nürnberger Befragten teilweise keine Verbesserung trotz angeblicher Möglichkeit wollen. Reale Verbesserungsmöglichkeiten, die von den Befragten auch angestrebt werden, sehen in Mannheim nur 17 Prozent und in Nürnberg nur 15 Prozent der befragten Arbeiter. An erster Stelle liegen das eher defensive Streben nach erträglichen Arbeitsbedingungen, dann erst folgt der Wunsch nach Aufstieg in Vorgesetztenpositionen (vgl. Tabelle 23).

In beiden Betrieben dominiert der Teil von Befragten, der entweder weiß, daß Verbesserungsmöglichkeiten rar sind, oder aus unterschiedlichen Gründen keine mehr erwartet und anstrebt. Für viele Befragte verspermt das Alter den Zugang zu besseren Arbeitsplätzen. 41 Prozent der Nürnberger und 25 Prozent der Mannheimer Befragten nennen ihr Alter als Grund. Der hohe Prozentsatz der Nürnberger geht ausschließlich zulasten der Zeitlöhner. Hier spielt sich die Tatsache wider, daß in den entsprechenden Abteilungen deutsche Facharbeiter mittlerer Jahrgänge unterrepräsentiert sind und ältere Facharbeiter überwiegen.

Die meisten dieser Zeitlöhner, die zum Teil in einer niedrigeren Lohngruppe eingestuft sind als Jüngere mit gleichem Arbeitsplatz, sind an ihren Arbeitsplatz gekettet. 10 Prozent heben dies ausdrücklich hervor. Mit gleicher Häufigkeit wird auch von Nürnberger Akkordarbeitern die Fixierung am Arbeitsplatz erwähnt. Es sind in der Regel Befragte aus der Motorbremse (Prüffeld), die dort von ihren Vorgesetzten festgehalten werden. Die allgemeine Situation der in dieser Abteilung beschäftigten Arbeiter und die ihnen gestellte Alternative kennzeichnen die Äußerungen zweier Befragter, die die kaum erträglichen Arbeits- und Umweltbedingungen bereits 13 bzw. 17 Jahre lang ausgehalten haben:

	Betrieb A		Betrieb B		ingesamt		Betrieb A		Betrieb B		ingesamt	
	Akkord- Löhner (N. 48)	Zeit- Löhner (N. 39)	Akkord- Löhner (N. 43)	Zeit- Löhner (N. 53)	Akkord- Löhner (N. 91)	Zeit- Löhner (N. 92)	Akkord- Löhner (N. 87)	Zeit- Löhner (N. 96)	Akkord- Löhner (N. 87)	Zeit- Löhner (N. 96)	Akkord- Löhner (N. 131)	Zeit- Löhner (N. 132)
	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ
Reale Verbesserungen ab- sichtlich und angestrebt	17	13	21	13	19	13	15	17	16			
(Mehrfachnennungen möglich)												
Vorgesetztenposition	6	3	5	7	5	4	5	5	5		5	
Techniker	-	-	2	4	1	2	-	3	2		2	
Lehrerbildung	2	3	-	4	1	3	2	2	2		2	
Verbesserung der Ar- beitsbedingungen	8	8	12	2	10	4	8	6	7			
Reale Verbesserungen unabhän- gig und/oder nicht angestrebt	81	87	79	87	80	87	84	83	84			
(Mehrfachnennungen möglich)												
Alter	25	56	25	26	25	38	41	25	33			
fehlende qualifikatori- sche Voraussetzungen	10	15	19	17	14	16	13	18	15			
Grenzen der eigenen Mög- lichkeiten erreicht	13	10	5	28	9	21	11	18	15			
Meisterstellen überbesetzt	2	5	-	9	1	8	3	5	4			
festgehalten am Arbeits- platz	10	10	-	2	5	5	10	1	5			
Korrespondenz, Vetter- schaftswirtschaft	15	8	16	2	15	4	11	8	10			
kein Einkopf; zufrieden; will überdauern	15	27	21	23	18	24	23	22	21			
K A	2	-	-	-	1	-	1	-	1			
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	101 (-100)			

Diese Möglichkeiten sind mir bisher laufend vereitelt worden. Der erste Grund ist, daß wir da wenig Leute drin sind. Wir haben dort immer Leutemangel, weil die Bedingungen ziemlich hart sind, und dadurch sagen sie, da können wir keinen Mann gehen lassen. (327)

Wer bei uns drin ist im Prüffeld, ist ganz schlecht wieder rauszukommen. Und wenn man rauskommt, kriegt man eine Arbeit, daß man nicht genug verdient. Da müßte ich praktisch wieder von vorn anfangen. (337)

Arbeiter, die - verleitet durch die höhere Lohngruppe und durch ihr einstiges Arbeitsvermögen - dort einige Jahre gearbeitet haben, können, wenn die Arbeitsbedingungen zu unerträglich geworden sind, aufgrund des inzwischen erreichten Alters kaum wählerisch sein: entweder bleiben oder eine Lohneinbuße hinnehmen oder den Betrieb wechseln ist für sie die einzige Alternative.

An zweiter Stelle stehen die Angaben, daß man zufrieden sei oder daß man keinen Ehrgeiz entwickle. Dahinter verbergen sich meist mangelnde qualifikatorische Voraussetzungen und die Absicht, auf dem Arbeitsplatz zu "überwintern":

Man verpflanzt keinen älteren Menschen auf einen anderen Arbeitsplatz. Erstens muß man sich da eingewöhnen und zweitens muß man die Arbeit kennen. (321)

Die Verankerung der eigenen Position durch die Beziehung zu Kollegen und durch das abgeklärte Verhältnis zu den Vorgesetzten ist öfters ausschlaggebend, ohne besonders betont zu werden. Sowohl die Vertrautheit mit den Rahmenbedingungen als auch die Erfahrung in der Arbeit sind Faktoren, die einerseits zur Erträglichkeit beitragen, andererseits eine gewisse Selbstsicherheit garantieren können. Der Hinweis

Und in einem anderen Betrieb muß man wieder ganz unten anfangen, da ist man schlechter dran. (328)

beinhaltet also nicht allein das lohnmäßige Risiko. Außer-

halb, in einem anderen Betrieb sehen nur sehr wenige Befragte alternative Möglichkeiten. Zum Überwiegenden Teil stammen die Informationen über die Chancen am Arbeitsmarkt von neuen Kollegen, die aus anderen Betrieben der Region gekommen sind. Einige jüngere Leute, fast ausschließlich Nürnberger, halten sich als Möglichkeit den Betriebswechsel offen. In einzelnen Fällen entpuppt sich ihre Verbesserungsperspektive allerdings als reines Luftschloß. Ein interessantes Beispiel ist ein Befragter aus der beschriebenen Motorbremse, dessen kompensatorische Bezugsweise auch hier zum Ausdruck kommt. Wird in den oben zitierten Äußerungen realistisch auf den Zusammenhang von verschleißenden Arbeitsbedingungen, der Arbeitskräfteknappheit und dem Versuch der Betriebsleitung, Arbeiter dort möglichst festzuhalten, eingegangen, so verkehrt sich die im Grunde repräsentative Maßnahme hier in einen Vertrauensbeweis:

Eigentlich sehr schlecht, ich habe schon oft versucht ... auch andere Kollegen von mir. Die haben es so schwer, da rauszukommen. Die Meisterschaft will die Leute halten. ... die haben Vertrauen auf uns. Und wenn so ein Mann raus will, das ist ... da muß ich kündigen, da muß ich mit Ellbogen, mit allem möglichen wochenlang kämpfen, daß ich vielleicht in eine andre Abteilung reinkommen könnte. (339)

Da innerhalb des Betriebes keine wirklichen Möglichkeiten gegeben werden, verlegt er sich notgedrungen auf den Betriebswechsel als Alternative. Er "liebäugelt" angeblich damit zur Konkurrenz zu gehen.

Also durch einen Bekannten, der war erst bei uns und der ist dann zur Konkurrenz gegangen, zu Mercedes, und der macht so eine Art Außendienst, Kundendienst. (339)

Die dortige Arbeit muß ihm im Vergleich zu der in der Motorbremse, die er aber schon über 12 Jahre lang macht - ohne Unterbrechung -, geradezu als Vergnügen, als Nicht-Arbeit erscheinen:

Da ist es so: die haben doch 80 Prozent Export. Da wäre ich halt viel mit dem Auto unterwegs, so nach Holland. Und wenn es weiter ist, dann geht es mit dem Flugzeug nach Israel und so Da kommt man raus. Da ist eine Kundendienststelle in Stuttgart, die teilt dann mit ... man braucht praktisch nichts selber zu arbeiten, man muß das nur vermitteln als Kundendienst. Das würde mir schon gefallen. (339)

Diesen Träumereien vom Reich der Nicht-Arbeit wird zu-
meist handfest entgegengehalten:

Besserer Arbeitsplatz? Allgemein sind alle gleich,
arbeiten muß man ziemlich viel überall. (304)

Ich glaube auch, daß in ganz Deutschland in jedem
Betrieb das gleiche Klima herrscht. (212)

Als Barrieren für einen Betriebswechsel vor allem für
die über 45-jährigen fungieren zusätzlich der drohende
Verlust der Sozialleistungen, in Nürnberg auch der Werks-
wohnung, und die erworbene Arbeitsplatzsicherheit, die
man nicht aufs Spiel setzen will. Die verschiedene Rege-
lung der Absicherung im Alter durch die Manteltarifver-
träge und die unterschiedliche Kenntnis der jeweiligen,
in Bayern deutlich ungünstigeren Bestimmungen führt dazu,
daß die Nürnberger Befragten die Absicherung eher als er-
diene und die Mannheimer eher als ihr Recht interpretie-
ren. In Mannheim wird zudem seltener ein Anlaß zum Be-
triebswechsel gesehen, da das betriebliche Lohnniveau
eines der höchsten der Region ist.

Innerbetrieblich ist neben den fehlenden qualifikatori-
schen Voraussetzungen als Schranke das Erreichen seiner
"Grenzen" Ursache mangelnder Verbesserungsperspektiven.
18 Prozent der Befragten in Mannheim und 13 Prozent in
Nürnberg geben das Fehlen von bestimmten Qualifikationen
an; 18 Prozent der Mannheimer und 11 Prozent der Nürnber-
ger Befragten meinen, die "Grenze" ihres eigenen Vermögens
oder jene, die durch die betriebliche Arbeitsplatzstruk-

tur abgesteckt wird, erreicht zu haben. Bei den Angaben ist zu berücksichtigen, daß sowohl die qualifikatorische Schranke als auch die Grenzschwelle ein je nachdem, wo die Ausgangsvoraussetzungen liegen, unterschiedliches Niveau markieren. Es ist zwar ein beträchtlicher Unterschied, ob ein Angelernter sich beispielsweise zum Karusell dreher hochgearbeitet oder ein Karusell dreher den Sprung in die Arbeitsvorbereitung oder in eine Meisterposition geschafft hat; bestimmend ist hier in beiden Fällen aber die Befriedigung über das Erreichte oder die Erfahrung der eigenen Beschränkung. Für qualifizierte Facharbeiter ist der vielfach geäußerte Wunsch auf eine Meisterstelle nicht umsetzbar. Vor allem im Mannheimer Betrieb wird häufig auf Arbeiter mit Meisterbrief hingewiesen, denen sich nur durch das Wegsterben eine minimale Chance eröffnet, als Meister einmal eingesetzt zu werden.

Die geringen Chancen auf Verbesserung werden unterschiedlich verarbeitet. Angelernte finden sich in der Hauptsache damit ab:

Dadurch, daß ich keinen gelernten Beruf habe, da kann ich keine großen Sprünge unternehmen. Ich habe mich damit abgefunden. Es bleibt mir nichts anderes übrig. (115)

In beiden Betrieben spielt außerdem die Vorstellung vom gesteuerten Zufall eine Rolle. Hochkommen kann man nur durch Beziehungen:

Das ist schwer bei uns, da ist Vetterleswirtschaft. Wenn man gute Beziehungen nach oben hinauf hat, kann man höher kommen. Sonst ist nichts drin. (123)

Und gute Beziehungen setzen voraus:

Außerdem bin ich keiner, der sich bei den Vorgesetzten einschmeichelt. (348)

Aufstieg wird gleichgesetzt mit dem Überwechseln auf die "andere Seite" und das verdirbt den Charakter:

Die Ingenieure sind sozusagen die Offiziere in der Industrie und der Meister kriegt von denen Druck und Anweisungen und der geht schon mehr auf seine Vorarbeiter los. Und der Vorarbeiter ist auf Deutsch gesagt eine Sau. Im Durchschnitt muß man sagen, daß die Vorarbeiter, gerade die aus der untersten Arbeiterschicht, die größten Schweine sind. Die sind durch ihren wandelbaren Charakter aufgestiegen, daß sie sich in jeder Situation nach oben spielen. (312)

Wenn auch drastisch, so doch deutlich wird hier die Vetterleswirtschaft entschleierte. Zugleich dient die objektive Antreiberrolle und die zwangsläufig erscheinende Korrumpierung als Argument, sich nicht verbessern zu wollen:

Ich will nicht Leute vertrimmen, immer antreiben und so; andere Leute anzufeuern, das will ich nicht. (340)

Ich wollte nicht höher. Ich habe immer gesagt: ich bin ein Arbeiter und bleibe einer. Und buckeln wollte ich auch nicht. Ich will meine ehrliche Meinung behalten, und ich kann meinen Kollegen gegenüber aufrecht ins Gesicht reingucken, was viele nicht mehr können. (107)

Im letzten Beispiel durchzieht die Haltung, sich als Arbeiter zu seiner Klasse zu bekennen, das ganze Gespräch, ohne jedoch ersichtlich aus der Not eine Tugend zu machen. In anderen Fällen bewirkt die Erkenntnis mangelnder Verbesserung- und Fluchtmöglichkeiten eine schon masochistische, schicksalhafte Unterwerfung:

Nein, ich wollte nicht. Nein, ich wollte ein richtiger Prolet sein. Jawohl mit Absicht. (332)

Zusammenfassend kann man feststellen:

- der Großteil der Befragten sieht keine realen Verbesserungsmöglichkeiten. Und selbst jene, die angeben, einen anderen Arbeitsplatz zu suchen, wollen zur Hälfte lediglich eine erträglichere Arbeit. Aufstiegskandidaten, die in der Mannheimer Zeitlohngruppe konzentriert sind, rechnen sich Chancen auf Vorgesetztenpositionen aus.
- ein Betriebswechsel kommt gleichfalls als Alternative nur für wenige infrage. Einerseits spielt das Alter eine hemmende Rolle oder der drohende Verlust betrieblicher Sozialleistungen und die erworbene Sicherheit des Arbeitsplatzes, andererseits das Wissen, daß die Arbeit in anderen Betrieben kaum besser ist. Das vergleichsweise niedrigere Lohnniveau im Nürnberger Betrieb veranlaßt einen Teil jüngerer Arbeiter, sich hypothetisch den Betriebswechsel offen zu halten. Umgekehrt ist das vergleichsweise hohe Lohnniveau des Betriebs B eher Grund, nicht zu wechseln.
- an erster Stelle fungiert das Alter als Schranke. Ältere Arbeiter streben entweder einen erträglichen Arbeitsplatz an (vor allem Akkordarbeiter) oder versuchen, den jetzigen zu halten. Für sie, wie aber auch für Befragte der mittleren Altersgruppe, ist die Vertrautheit des Arbeitsplatzes, die Gewöhnung an die Arbeit, das Gefühl der Abgesichertheit durch den sozialen Kontakt zu Kollegen und die abgeklärte Beziehung zu den Vorgesetzten entscheidend.
- viele Befragte meinen außerdem, ihre Grenze - auf unterschiedlichem Niveau - erreicht zu haben; fehlende qualifikatorische Voraussetzungen oder der große Andrang auf bessere Arbeitsplätze respektive Vorgesetztenpositionen verhindern Verbesserungen, soweit sie eventuell möglich wären.

- angesichts der real geringen Verbesserungsmöglichkeiten wird der Verdacht geäußert, Aufstieg hänge von guten Beziehungen nach "oben" ab und diese seien nur durch "Kriecherei" zu erkaufen: Vetterleswirtschaft sei der Rahmen und korrumpiere das aufgestiegene Individuum. Die erfahrene Unmöglichkeit von Verbesserungen wird teilweise als Unzulänglichkeit der eigenen Konkurrenzfähigkeit erlebt, die sich indessen in der Formulierung verkehrt, daß man keinen Ehrgeiz habe, sondern durchaus sich mit dem Erreichten bescheiden könne.
- der freie Lohnarbeiter ist nur eine Fiktion; seine Freiheit, sein Mittel Lohnarbeit unter möglichst günstigen Arbeitsbedingungen und zum optimalen Preis zu verleihen, kann er nur begrenzt wahrnehmen. Sie endet spätestens bei dem Versuch, der Lohnarbeit zu entfliehen, oder im fortgeschrittenen Alter ab Mitte vierzig, wenn das Mittel stumpf zu werden droht, weil man verbraucht ist.

3.1.3. Fluchtperspektive 2: vorgezogene Rentenaltersgrenze

Von der vorgezogenen Rentenaltersgrenze wollen 89 Prozent aller Befragten mit Sicherheit Gebrauch machen (vgl. Tabelle 24). Unentschieden sind 9 Prozent aller Befragten; es sind vor allem Nürnberger und Befragte der mittleren Altersgruppe. Zwei Prozent - das sind drei Befragte - wollen bis zum 65. Lebensjahr weiterarbeiten. Einer von ihnen gibt als Grund an, daß ihm noch ein paar Jahre fehlten, um den vollen Satz der Betriebsrente ausgezahlt zu bekommen, zwei mögen ihre Arbeit nicht missen.

Tabelle 24

Frage-Nr. 1.1.2.8.

Wahrnehmung der vorgezogenen Rentenaltersgrenze

<u>Betriebe</u>	Betrieb A (N=87) %	Betrieb B (N=96) %	insgesamt (N=183) %
Ja	84	94	89
Nein	2	1	2
Weiß noch nicht	14	4	9
K A	-	1	1
Summe	100	100	101 (=100)

<u>Altersgruppen</u>	bis 30 (N=29) %	31 bis 45 (N=83) %	46 und älter (N=71) %
Ja	86	87	93
Nein	-	2	1
Weiß noch nicht	10	11	6
K A	3	-	-
Summe	99 (=100)	100	100

Die Begründungen der Befragten für die Inanspruchnahme dieser Möglichkeit zeigen teilweise deutlicher als andere Stellen des Gespräches, daß die Anwendung der Lohnarbeit als Mittel zur Reproduktion dem Zweck Konträres bewirkt: der Gebrauch führt zum frühzeitigen Verschleiß; die eigene Arbeitskraft respektive Person als Mittel eingesetzt schließt mit der Zeit dauerhafte Beschädigungen ein.

Da der größte Teil der Befragten weiß, daß vorher kein Entkommen ist, erscheint das vorgezogene Rentenalter als einzig wirkliche Fluchtperspektive. Es ist daher verständlich, daß eine Vielzahl die Entscheidung für Inanspruchnahme der vorgezogenen Rentenaltersgrenze mit der Hoffnung verbindet, daß sie noch um weitere Jahre gesenkt werden wird. Dafür würden einige auch finanzielle Einbußen in Kauf nehmen. Die vorgestellte Grenze schwankt zwischen sechzig und fünfundfünfzig.

Eine erste große Gruppe geht bei der Begründung davon aus, daß die Entscheidung durch den Verschleiß bereits gefällt ist:

Länger, das glaub ich net, dann sind wir ausgeschlachtet bis dorthin (sc. mit 62 Jahren), also ich mein ausgedient. (143)

Einmal schon gesundheitlich und ich glaube, daß der Mensch heut schon mit sechzig Jahren so aufgebraucht ist, auch geistig, daß er dann tatsächlich die Ruhe mit sechzig brauchen würde. (143)

Man sieht die zu erwartende Lebensaltersgrenze, die aber wenigstens um ein, zwei Jahre über der Rentenaltersgrenze liegen soll:

Weil die Leute, die einmal dieses Alter erreicht haben, wegsterben wie die Fliegen, die hängen bei uns nach kurzer Zeit am Schwarzen Brett. (219)

Ich weiß ja nicht, wie alt das ich werd; daß ich zumindest noch ein Jahr Rente erleben kann. (408)

Selbst diese Fluchtperspektive ist also begrenzt, bezeichnen diese Äußerungen doch kaum etwas anderes als die Trostlosigkeit der Lage. Die häufig hergestellte Relation zwischen Arbeit und Leben verdeutlicht, daß die Grenze maßgeblich durch den Verschleiß markiert wird:

Die zwei Jahre können mir vielleicht zehn Jahre späteres Leben einbringen. (113)

Die in der Alternative Arbeit versus Leben enthaltene Vorstellung vom Leben ist zumeist entleert; die einzige Gewißheit ist, länger leben zu wollen als man arbeitet. Die Unmöglichkeit, seine eigenen Bedürfnisse während des Berufslebens frei zu entfalten, weil die Reproduktionszeit durch die notwendige Rekreation des Arbeitsvermögens und durch familiäre Verpflichtungen ausgefüllt ist, zeitigt Ratlosigkeit über die inhaltliche Ausgestaltung des verbleibenden Lebens.

Ja, damit man noch was vom Leben hat. (NACHFRAGE: Was?) Es wird sich rausstellen, was da für Möglichkeiten ... ich hab mich damit noch nicht befaßt. Aber ich kenn einige im Haus auch, die machen ihre Spaziergänge ... ein Meister, der ist jetzt pensioniert, ja, der geht viel ins Grüne. (144)

Dieser 44jährige ist in seiner arbeitsfreien Zeit fast ausschließlich mit seiner Erholung befaßt, eigene Bedürfnisse hat er nicht entwickelt. Er ist also gezwungen, auf das Beispiel anderer zurückzugreifen. Der jahrelange Zwang, immer nur vorgegebenen Zwecken nachkommen zu müssen, läßt die eigenen Vorstellungen verkümmern. Rentner sein heißt daher frei sein von diesem Zwang - und wenig mehr:

Bestimmt, auf jeden Fall, weil man jetzt morgens aufsteht und raus muß und arbeitet die ganzen acht Stunden. Und wenn ich mal pensioniert bin, dann bin ich frei. (222)

Nur für einige jüngere Arbeiter oder für solche, die ihre subjektiven Reproduktionszwecke noch gegen die Auswirkungen der Arbeit behaupten können, konkretisiert sich die Alternative "Arbeit versus Leben" und füllt sich die Hülse "Nicht-Arbeit gleich frei sein". Nach Erreichen der

(vorgezogenen) Rentenaltersgrenze will man Versäumtes nachholen; und daß man verzichtet, ist ebenso gewiß wie das, worauf man verzichten müßte:

Um privaten Interessen, Hobbies usw. durchzuführen ... irgendwie was tun, was mir tatsächlich Freude macht. Denn es ist ja so, daß, wenn einer im Beruf steht so wie ich und diese Arbeit verrichtet, der hat ja dann nicht das Bedürfnis, nach Feierabend noch irgendwas groß zu tun. Und das denke ich mir, wenn ich mal aus dem Arbeitsprozeß raus sein sollte, daß sich das wahrscheinlich ändern würde. (135)

Insgesamt überwiegen jene Befragten, für die die vorgezogene Altersgrenze vorzeitige Entbindung vom Arbeitsleid und Verschleiß ist, die sich nach ihrem Berufsleben einige Jahre Erholung gönnen wollen. Die Verkehrung von Mittel und Zweck - ca. fünfzig Jahre Arbeit und ein, zwei Jahre Leben -, die sich aus der alternativen Formulierung von "Arbeit versus Leben" ergibt, wird allerdings widerspruchlos vollzogen, weil kaum etwas anderes übrig bleibt.

3.2 Leben als Nicht-Arbeit

Um seine Reproduktion zu gewährleisten, ist der Lohnarbeiter auf den beständigen Verleih seines Mittels Lohnarbeit angewiesen: um leben zu können, muß er arbeiten. Der Gebrauch des Arbeitsvermögens schließt allerdings seinen Verschleiß ein. Um daher den beständigen Verleih von seiner Seite aus abzusichern, ist er gehalten, sein Arbeitsvermögen zu restituieren, um es permanent verleihen zu können. Einerseits ist für die Befriedigung und Entfaltung seiner Bedürfnisse der Verbrauch seiner Arbeitskraft Voraussetzung; andererseits muß der Lohnarbeiter, um aus seinem Mittel ständigen Nutzen ziehen zu können, auf dessen Erhalt im Arbeitsprozeß und die Kompensation des Verschleißes außer-

halb der Arbeit achten. Der Zweck, seine Reproduktion, wird zur Bedingung des Erhalts seines Mittels. Die Reproduktion ist also sowohl Zweck, Befriedigung von Bedürfnissen, als auch Voraussetzung der Anwendung des Mittels. Der Zusammenhang ist umkehrbar: leben, um zu arbeiten.

Im folgenden Abschnitt soll dargestellt werden, in welcher Weise die widersprüchliche Bestimmtheit der Reproduktion von den Befragten "aufgelöst" wird; ob und wie am Anspruch festgehalten wird, in der arbeitsfreien Zeit seine Bedürfnisse frei entfalten zu können, oder in welchem Ausmaß die eigenen subjektiven Zwecke der Restitutionsnotwendigkeit des Arbeitsvermögens unterworfen sind.

3.2.1. Bedürfnisartikulation und soziale Kontakte

In diesem Abschnitt soll nicht die Betätigung von Arbeitern in der arbeitsfreien Zeit insgesamt untersucht werden; dazu wäre der schon eher "arbeitsfreie" Urlaub zusätzlich heranzuziehen. Vielmehr sollen die Prioritäten des Alltagslebens außerhalb des Betriebes dargestellt werden, auch um die euphorische These eines "veränderten Freizeitbewußtseins", das angeblich allenfalls stärker durch "Anforderungen des außerberuflichen Alltags" beeinträchtigt wird, als ferne Zukunft zu relativieren. ¹⁾ Der "lange Arm des Berufs" erweist sich auch als starker Arm. Zwar ist durch die 40-Stunden-Woche die Reproduktionszeit verlängert worden, sie wird indessen sowohl durch Überstunden als auch durch Schichtarbeit und die gestiegene

1) F. HÖBERMANN: Zur Polarisierung von Arbeit und Freizeit. - Desintegration von Sozialfunktionen und Ansätze zur Reintegration von Arbeit und Freizeit in der Industriegesellschaft. - Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel. 56. Göttingen 1975.

Arbeitsintensität und den höheren Verschleiß quantitativ und qualitativ wieder eingeschränkt.

Daß die Schichtarbeit gleichrangig mit Akkordarbeit erhöhten Verschleiß und darüber hinaus eine Einschränkung der Dispositionsmöglichkeiten in der arbeitsfreien Zeit bedeuten, ist bereits oben aufgeführt worden. Überstunden werden in der Regel aus dem Zwang heraus abgeleistet, sein Einkommen zu erhöhen, ziehen aber Verringerung der Reproduktionszeit und größere Regenerationszeit nach sich. Ausgenommen drei jüngere Arbeiter, die sich von ihrer Arbeit nicht sonderlich in Anspruch genommen fühlen, und acht weiteren Befragten, die nur geringfügig Belastung und Anspannung spüren, geben 91 Prozent an, daß sie nach der Arbeit körperlich müde und geistig-nervlich abgespannt sind (vgl. Tabelle 25). Akkordarbeiter sind in einem höheren Maße körperlich oder physisch-psychisch abgespannt, bei den Zeitlöhnern überwiegen die geistig-nervlichen Ermüdungserscheinungen mit 45 Prozent der Nennungen. Ausschlaggebend sind die jeweiligen besonderen betrieblichen Bedingungen. Der höhere Leistungsdruck, dem die Mannheimer Akkordlöhner unterliegen, läßt bei ihnen das Moment der psychischen Beanspruchung stärker hervortreten. In Nürnberg wirkt sich der Umstand aus, daß Transportfunktionen häufiger manuell ausgeführt werden müssen, das Anheben und Wuchten größerer Arbeitsstücke häufig zur Tätigkeit gehört. Das körperlich belastende Moment tritt gleichfalls bei den Nürnberger Zeitlöhnern stärker hervor als bei den Mannheimern. Die großformatigen Arbeitsgegenstände und teilweise ebenso dimensionierten Arbeitsmittel und Maschinen im Turbinenbau, in dem 56 Prozent der Zeitlöhner beschäftigt sind, zwingen zu häufigem Orts- und Niveauwechsel und größerem körperlichen Einsatz. Psychische Abgespanntheit kann allerdings nicht nur als unmittelbare Folge bestimmter Arbeitsanforderungen betrachtet werden. Häufig stellt sie sich zu-

Auswirkungen der Arbeit auf die physische und psychische Verfassung nach der Arbeit

	Betrieb A		Betrieb B		insgesamt		Betrieb A	Betrieb B	insgesamt
	Akkord- löhner (N= 48) %	Zeit- löhner (N= 39) %	Akkord- löhner (N= 43) %	Zeit- löhner (N= 53) %	Akkord- löhner (N= 91) %	Zeit- löhner (N= 92) %	(N= 87) %	(N= 96) %	(N= 183) %
körper- lich müde	27	18	28	11	27	14	23	19	21
nervlich angespannt	6	26	23	58	14	45	15	43	30
beides	54	33	44	28	49	30	45	35	40
kaum müde, angespannt	8	8	2	-	5	3	8	1	4
frisch	-	5	2	-	1	2	2	1	2
K A	4	10	-	2	2	5	7	1	4
Summe	99(=100) 100		99(=100) 99(=100) 98(=100)		99(=100) 99(=100) 100		100		101(=100)

gleich als Resultat des Widerwillens gegen die eigene Arbeit, gegen den Zwang der Arbeit und die nötwendige Unterwerfung dar.

Reproduktion ist also zwangsläufig in erster Linie Regeneration, Restitution des Arbeitsvermögens; sie erfolgt im Rahmen der Familie.

Auf die Frage nach der Beschäftigung in der arbeitsfreien Zeit wurden an erster Stelle regenerative Tätigkeiten genannt, die zugleich als Bestandteil des Familienlebens verstanden werden können (vgl. Tabelle 26). An zweiter Stelle rangiert der Bereich Familie und Haushalt, darunter fallen vielfach auch häusliche Verpflichtungen, die sich aus der Mitarbeit der Frau ergeben. 45 Prozent geben die Betätigung am Haus und im Garten respektive Kleingarten an.

Tabelle 26

Hauptbeschäftigung(sbereich) in der arbeitsfreien Zeit

(Mehrfachnennungen)

	(N= 183) %
Familie und Haushalt	51
Garten und Haus	45
Spazierengehen, wandern, Sport treiben	71
Lesen	22
Fernsehen	18
Faulenzen, ausruhen	18
Auto	11
Sonstige Hobbies	34

Der Gartenarbeit kommt vor allem rekreative Funktion zu, das Haus erfordert dagegen eher Arbeit und Mühe. Ähnlich zwiespältig sind die Angaben "Lesen" und "sonstige Hobbies" zu verstehen, da sie bei einer Reihe von Befragten - wie sich herausstellt - den Status bloßer Desiderate einnehmen, die früher einmal eingelöst worden sind. Fernsehen befriedigt auch nicht in jedem Fall das Informations- und Unterhaltungsbedürfnis. Als ohnehin passive Tätigkeit verkehrt es sich in eine Form des Ausruhens: "man schläft dabei ein".

Soweit Freizeitaktivitäten nicht auf die Familie, das Haus und die Erholung abgestellt sind, stellen sie sich als ziemlich reduziert dar. Wirklich "aktive" Formen sind begrenzt. 34 Prozent der Akkordarbeiter und 23 Prozent der Zeitlöhner artikulieren keine Bedürfnisse oder geben explizit an, sie aufgegeben zu haben. (Vgl. Tabelle 27!). Eine ebenfalls beträchtliche Gruppe formuliert den Zwang zur Reduktion: entweder mangelt es an Geld und Zeit oder an Energie, sich zu mehr als dem Nötigen aufzuraffen. Außerdem beansprucht die Familie das Zeit- und Energiebudget. Mit 21 Prozent ist der Anteil jener Akkordarbeiter hoch, die überhaupt keine Bedürfnisse außer Ausruhen und Erholen nennen können. Sie haben nicht nur den Anspruch aufgegeben, sondern faktisch ihre Subjektivität zurückgezogen. Belastung und Verschleiß in der Arbeit fordern ihren Zoll außerhalb des Betriebes; der Inhaltsleere der Arbeit entspricht die Freizeit als Hülse des bloßen Anspruchs, über die Runden zu kommen. Dagegen sind 50 Prozent der Zeitlöhner mit der Umsetzung und Verwirklichung ihrer Bedürfnisse befaßt,

Tabelle 27

Artikulation und Umsetzung spezifischer Bedürfnisse

	Akkord- löhner (N=91) %	Zeit- löhner (N=92) %
artikulierte keine Bedürf- nisse mehr	21	13
hat spezifische Bedürfnisse aufgegeben	13	10
formuliert den Zwang zur Reduktion der Bedürfnisse	26	21
Bedürfnisse sind vorhanden und werden umgesetzt	26	40
Bedürfnisse sind vielfältig vorhanden und werden umge- setzt	5	10
K A	8	7
Summe	99 (=100)	101 (=100)

Die sozialen Kontakte beschränken sich im wesentlichen auf Verwandte und (ehemalige) Arbeitskollegen, Vereinen gehört nur eine kleinere Gruppe von Befragten an. Etwa ein Viertel gibt an, daß auch Angestellte zum Bekanntenkreis gehören, auf Renomierkontakte verweisen nur wenige. Obgleich der Zusammenhalt der Belegschaft in Mannheim entschieden größer als im Nürnberger Betrieb ist, hält in beiden Betrieben nur etwa ein Viertel der Befragten zu Kollegen außerhalb der Arbeit Kontakte aufrecht, die zudem überwiegend rein "privater" Art sind (vgl. Tabelle 28). Ein minimaler zwischenbetrieblicher Unterschied zeigt sich daran, daß die Mannheimer Befragten etwas häufiger angeben, daß früher Kontakte bestanden haben und daß auch einmal

Tabelle 28

Frage-Nr. 2.4.1.

Kontakte mit Kollegen außerhalb des Betriebes

	Betrieb A (N= 87) %	Betrieb B (N= 96) %	insgesamt (N= 183) %
Kontakte vorhanden	24	26	25
Keine Kontakte vorhanden	47	49	48
davon:			
Kontakte früher vorhanden	8	14	11
Selten Kontakte	26	25	26
K A	2	-	1
Summe	99 (=100)	100	100

Dimension vorhandener Kontakte

rein privat	39	33	36
privat, auch betrieblich	7	11	9
vor allem betrieblich	1	3	2

Begründung fehlender Kontakte

(Mehrfachnennungen möglich)

Entfernung zueinander	7	14	10
Keine gemeinsamen (privaten) Interessen	15	15	15
Betriebl. Kontakt reicht, mit Familie beschäftigt	29	24	26
Grundsätzliches Ruhebedürfnis	9	8	9

über betriebliche Angelegenheit geredet wird. Die Beschränkung auf die ausschließlich "private" Seite solcher Bekanntschaften unter Kollegen wird in der Regel mit demselben Argument begründet wie das Fehlen überhaupt: Familie und Privatheit.

Nein, außerhalb des Betriebes gar nicht, weil eben keine Zeit mehr bleibt. Denn die Familie ist mir erst mal wichtiger. (118)

Wenn bei mir Feierabend ist, will ich von der Arbeit und auch von den Kollegen nichts mehr wissen. Dann will ich meine Freizeit haben, mein Privatleben. (221)

Bei näherem Zusehen löst sich der Anspruch auf Privatheit in mehrere Ursachen auf. Eine erste Einschränkung der sozialen Kontakte entwickelt sich in den Jahren nach der Familiengründung. Die Konzentration auf die Familie, einschließlic der engeren Verwandtschaft, läßt zumeist alte Jugendfreundschaften verkümmern, die nicht immer durch neue Bekanntschaften ersetzt werden. Familie und teilweise besondere Bedürfnisse (Hobbies) verengen den Spielraum für soziale Kontakte. Nicht immer wird die drohende Isolierung, zusätzlich verstärkt durch das Anwachsen der notwendigen Regenerationszeit, aufgehoben; aus der Not wird eine Tugend:

Ich bin praktisch für mich alleine und meiner Familie. Das ist am besten, wenn man alleine bleibt. (428)

Was sich hier verselbständigt hat, ist in vielen anderen Fällen der Versuch, durch soziale Distanziertheit den Freiraum für sich offen zu halten, sich keinen Verpflichtungen auch außerhalb der Arbeit und neben der Familie zu unterziehen:

Ich möchte diesen Bereich ... das Private mit der Arbeit jedenfalls nicht zu intim werden. Das kann vielleicht auch Nachteile bringen und man fühlt sich nicht mehr frei. (312)

Die Distanziertheit, die sich hier aus Furcht vor Reglementierung des "privaten" Reproduktionsbereichs, der gerade durch das Entbundensein von fremden Zwecken charakterisiert sein soll, entwickelt, gilt indes nicht nur für familiäre Bekanntschaften oder Freundschaften. Aus demselben Motiv heraus wird organisierte Freizeitgestaltung in Vereinen und andere mehr öffentliche Betätigung abgelehnt:

Ich möchte mir mein Leben frei gestalten und in meiner Freizeit (sc. dort lebt er!) alles für mich zur Verfügung haben, daß ich selber sagen kann, ich geh dahin oder dahin, aber nie durch einen Verein oder durch eine Partei. (252)

Es ist auch nur ein kleiner Teil der Befragten, der Mitglied in einem Verein ist.

Die Distanziertheit hat aber noch eine andere vielschichtigere Ursache. Die relative Einheitlichkeit der Arbeiterklasse auch in der Reproduktionssphäre, wie sie noch zur Zeit der Weimarer Republik zutraf, geht vor allem auf das erreichte hohe Niveau der Arbeiterbewegung zurück. Einerseits wurden Arbeiter sozial und kulturell als außerhalb der bürgerlichen Gesellschaft stehend behandelt, andererseits hatten die Auseinandersetzungen um die politische Anerkennung durch den Staat (parteilpolitisch durch Anerkennung der Sozialdemokratie als Teil der bürgerlich-öffentlichen Sphäre, gewerkschaftlich durch die gesetzliche Normierung der Tarifautonomie und der Betriebsräte usw.) auch das politische Bewußtsein geschärft. Beide Momente, soziale und kulturelle Lage und das in den Auseinandersetzungen entwickelte Bewußtsein als Klasse, hoben tendenziell die Privatheit in der Reproduktionssphäre auf. Dagegen ist der gegenwärtige Stand - und bereits Popitz, Bahrdt et al. diagnostizieren das Ergebnis des Zerfallsprozesses - eher durch eine labile Suspendierung der Kon-

kurrenz untereinander gekennzeichnet, die lediglich durch die Gewerkschaft als Organisation zu ihrer Aufhebung stabilisiert, auf der betrieblichen Ebene jedoch ständig neu aktualisiert wird. Dies trifft für beide Betriebe zu, nur mit unterschiedlicher Perspektive. In Mannheim geht es eher darum, den ständig drohenden Verfall der Einheitlichkeit zu verhindern, in Nürnberg eher sie herzustellen. Die fehlende soziale Redundanz des betrieblichen Zusammenhalts wird nicht unbedingt als problematisch empfinden:

Einer meiner Fehler ist, daß ich ein krasser Individualist bin. ... Im Betrieb bin ich auf Zusammenarbeit angewiesen. Vielleicht wäre es erforderlich, daß die Kollegen sich in politischen Sachen mehr unterhielten. (219)

Sie wird es aber dann, wenn die Solidarität besonderen Belastungen ausgesetzt ist und sich die Einheit auf betrieblicher Ebene als Ergebnis des Zusammenschlusses von miteinander Konkurrierenden herausstellt und durchbrochen wird. Von einem geringen Teil der Befragten wird daraus gefolgert, daß ein zu "intimes Verhältnis" in der Freizeit das eigene Konkurrenzverhalten diskriminieren und beeinträchtigen könnte:

Denn wenn man sich mit Arbeitskollegen trifft und wenn man mit Menschen jahrelang acht Stunden zusammen ist, gibt es Kontroversen und Meinungsverschiedenheiten, und wenn man so ein intimes Verhältnis hat, das führt zu nichts Gutem. (231)

Hier ist das Problem noch personalistisch verdeckt, deutlicher wird es am Beispiel der Krise 1966/67 erlebt, als in Betrieb B 2.000 Entlassungen vorgenommen worden sind:

Erforderlich vielleicht. Aber von meiner Warte aus nicht wünschenswert. Man sagt zwar "Kollegen" zueinander, aber wegen der Rezession 66/67 scheinbar dermaßen eingebildet gekriegt, daß man sich wirklich nicht mehr als Kollegen bezeichnen kann. Ein Volk von Radfahrern! (137)

Das starke Konkurrenzverhalten aus Furcht, von den Entlassungen betroffen zu sein, verleidet diesem Befragten jeden Kontakt mit Arbeitskollegen. Stärker als organisatorische Aufgabe der Gewerkschaft stellt sich das Problem der Suspendierung der Konkurrenz für einen ehemaligen Vertrauensmann:

Hauptsächlich, um zu diskutieren, was man eventuell verbessern könnte (sc. von seiten der Gewerkschaft) und das Verhalten gegenüber anderen Kollegen, das sich auch bessern müßte. Damit ist es nicht zum Besten bestellt. (213)

3.2.2. Funktionen der Reproduktion

Ähnlich wie bei der arbeitsinhaltlichen Bezugsweise sollen hier Typen von Funktionen der Reproduktion entwickelt werden, in denen sich die Unterschiede ausdrücken

- an eigenen Zwecken und subjektiven Bedürfnissen gegen die handfesten Erfordernisse des Mittels festzuhalten;
- "Selbstverwirklichung" mit der Restitution des Arbeitsvermögens zu verquicken;
- oder seine Subjektivität vollkommen dem Mittel zu unterwerfen.

Die arbeitsinhaltlichen Typen reflektieren in den verschiedenen Bezügen zur eigenen Tätigkeit, in welcher Weise die Befragten sich als Subjekt des Arbeitsprozesses begreifen. Die dargestellten Funktionen der Reproduktion drücken das Analoge für die arbeitsfreie Zeit aus. Theoretisch sind bereits die beiden Extreme bestimmt, die sich als Devisen formulieren lassen: arbeiten, um zu leben, oder leben, um zu arbeiten. Erste empirische Präzisierungen sind im Grunde in den geäußerten Erwartungen

an das Leben nach der Verrentung enthalten, die als Projektion der gegenwärtigen Reproduktionsweise in die Zukunft interpretiert werden können. Reproduktion ist für alle Befragten Regeneration und die Reproduktionssphäre wird immer als "private" definiert; die einzelnen Typen markieren daher immer nur spezifische Heraussetzungen einzelner Aspekte. Insgesamt kristallisieren sich drei Grundformen heraus, auf die sich die Reproduktionsweise reduzieren läßt:

- ein rekreativer Typus
- ein kompensierender Typus
- ein "privater" Typus.

Die Zuordnung der einzelnen Befragten zu bestimmten Typen erfolgt nicht nach Angabe vorgebrachter Desiderate, sondern - soweit das Material darüber Aufschluß geben kann - nach dem tatsächlichen Inhalt der Reproduktionszeit. Es ist bezeichnend, daß eine beträchtliche Anzahl von Befragten auf die Frage nach Inhalt und Sinn der Tätigkeit in ihrer arbeitsfreien Zeit auf ehemalige Hobbies und Wünsche rekurrieren. Ein anderer Teil konnte die Frage nach weiteren Interessen, denen man gerne nachginge, aber aus finanziellen und zeitlichen Gründen nicht nachgehen könne, nur verneinen. Dies aber nicht deshalb, weil sie alle Bedürfnisse befriedigen können, sondern kaum noch welche zu artikulieren vermögen. In beidem kommt die generelle Situation des Lohnarbeiters zum Vorschein, die durch Einschränkung und Verzicht gekennzeichnet ist. Dies faßt der hier zitierte Befragte in einem Satz zusammen:

Als Arbeiter kann man nicht so groß seine Interessen verwirklichen; seine Interessen verwirklicht man so gut es geht, aber hochveranschlagen können wir sie sowieso nicht. (306)

3.2.2.1. Reproduktion als Rekreation

Die Rekreation des Arbeitsvermögens bestimmt in jedem Fall die Tätigkeit in der arbeitsfreien Zeit. Sich auszuruhen und zu erholen von der Arbeit ist also keine Besonderheit. Für einen großen Teil der Befragten, 39 Prozent (vgl. Tabelle 29), hat sich allerdings die Reproduktion vollkommen und ausschließlich in Rekreation verkürzt. Eigene Bedürfnisse können nicht mehr eingelöst werden, da der Verschleiß der Arbeitskraft nur mit Mühe am Feierabend oder am Wochenende ausgeglichen, die Anstrengung und Verausgabung wettgemacht werden kann:

Ja, ich würde gerne Sport treiben und sowas, aber der Schlaf reicht manchmal kaum noch aus, um mich wieder in den Vollbesitz meiner normalen Kräfte kommen zu lassen. (332)

Vor allem für Akkordarbeiter und ältere Arbeiter wird die Regeneration zum Problem. Die kurzfristige Erholung steht im Mittelpunkt aller "Bedürfnisse",

Spazierengehen, das ist ein Ausgleich für mich. Da hat man ganz anderes Wetter, Sauerstoff, Licht. Und dann geh ich mit dem Hund mal rum durch den Wald. Das brauche ich dann. Das ist für mich eine Erholung, wenigstens für den nächsten Tag. (337)

so daß selbst irgendeine Beschäftigung in der Freizeit zur Belastung würde:

Normal tu ich nichts Großes unternehmen. Aber ich kann mir das auch nicht erlauben, weil darunter meine Gesundheit leidet, weil ich am nächsten Tag ja wieder voll in der Arbeit stehen muß. (115)

Mit zunehmendem Alter, etwa ab den 30er Jahren, werden die Versuche schwächer, an eigenen Zwecken festzuhalten, bis sie ganz aufgegeben werden müssen:

Funktionen der Reproduktion

	Betrieb A (N= 87) %	Betrieb B (N= 96) %	Akkord- löhner (N= 91) %	Zeit- löhner (N= 92) %	insgesamt (N= 183) %
Rekreation	44	35	45	34	39
Kompensation	38	34	34	39	36
private Reproduktion	16	28	20	24	22
davon:					
Familie, Hausbau	9	14	12	11	11
ohne Zuordnung	2	3	1	4	3
Summe	100	100	100	101 (=100)	100

Ja, lesen tu ich mal, aber ich hab schon Jahre kein Buch mehr gelesen, ich bring dazu keine Konzentration mehr auf. (sc. Er ist in seiner Arbeit vollständig der Taktzeit unterworfen.) ... Ich les dann paar Seiten, dann sag ich mir: geh her, leg dich; das ist doch alles ... ob ich les oder nicht les, ich ändere an dem ganzen Mist nichts. ... Ich hab schon Interessen, aber auch nicht den Mumm, mich aufzuraffen dazu. Manchmal nehm ich mirs wieder streng vor, aber dann denke ich: ach geh her! (126)

Interessant ist hier vor allem die Äußerung, daß es letztlich egal sei, ob man noch seinen Bedürfnissen nachgeht oder nicht. Sie markiert einen Wendepunkt den Umschlag in "leben, um zu arbeiten". Die eigenen Bedürfnisse verkümmern zu Marginalien eines Lebens für die Arbeit.

Wenn ich heimkomme, muß ich mich erst mal flach legen und abschalten. Das gelingt nicht immer. Dann ist man oft schlecht aufgelegt und so wird einem der ganze Abend verdorben. Das ist dann die freie Zeit. Dann geht man ins Bett und am nächsten Tag wieder in die Arbeit. (414)

In dieser Darstellung eines 34jährigen ist kaum noch auszumachen, daß seine Reproduktion, die Befriedigung seiner Bedürfnisse, Zweck ist. Die Reproduktion verkommt zur bloßen kurzzeitigen Unterbrechung seiner Arbeit. "Nichts hören, nichts sehen" (414) ist ihre einzige Bestimmung. Er lebt, um zu arbeiten, und kann jene Arbeiter nicht mehr verstehen, für die das "Leben" nach getaner Arbeit beginnt:

Ich verstehe das nicht: für viele beginnt abends erst das richtige Leben - das konnte ich gar nicht mehr in den letzten Jahren. (414)

3.2.2.2. Reproduktion als Kompensation

Reproduktion als Kompensation ist von der bloß rekreativen Reproduktionsweise dadurch abgesetzt, daß die Ansprüche, seine Bedürfnisse entfalten zu können, aufrecht erhalten werden. Arbeit ist entweder die konkrete oder abstrakte Folie, von der das Verhalten oder die bloßen Desiderate abgezogen sind. Der Ausgleich der spezifischen Belastungen und Restriktionen, der die eigene Person im Produktionsprozeß ausgesetzt ist, wird zum Inhalt der Bedürfnisse. Für jene 36 Prozent aller Befragten, die dieser Gruppe zuzurechnen sind, sollen die Auswirkungen, die aus dem Gebrauch des Mittels Lohnarbeit resultieren, Monotonie, Einseitigkeit und Leistungsdruck, in der formell selbstbestimmten Freizeit durch der Fabrikarbeit entgegen gesetzte Tätigkeiten kompensiert werden. Kompensatorische Reproduktion heißt hier immer zweierlei: Erholung von der Arbeit, Restitution des Mittels und Realisierung von Bedürfnissen, die allerdings durch das Mittel affiziert sind.

Die Betätigung in der arbeitsfreien Zeit soll die Mängel der Arbeit ausgleichen. Häufig ist vor allem Bastelararbeit, die als Gegenstück zur Arbeit im Betrieb definiert ist:

Ich mache am liebsten Bastelarbeiten nebenbei, Schlosser- und Schweißarbeiten. Ich baue eben nach meiner Konstruktion. Auf sowas kann ich stolz sein. Da kann ich sagen, Mensch, das ist gelungen. Die Arbeit im Betrieb könnte man auch so machen, daß es Spaß macht, wenn der Arbeitsplatz dementsprechend ist. (141)

Die Freizeitbeschäftigung ist dem Zwang zur Unterwerfung unter fremde Zwecke entzogen:

... innerer Drang zum Gestalten, das kribbelt mir in den Fingern. Manchmal nehm ich ein Stück Holz und schnitz Figuren draus, ohne daß ich irgendwie einen Zweck dabei habe. (219)

Die Abwesenheit des fremden Zwecks definiert, wenn nicht Zwecklosigkeit, dann Zweckfreiheit; der eigene wird nicht als solcher ausgegeben. Gerade der Absens von Zwängen konstituiert die Befriedigung mit der eigenen Tätigkeit:

Ich bin im Garten; da habe ich Gartenarbeit; da bin ich ungebunden; da trottele ich so herum; da muß ich nichts machen. Was ich mache, das mache ich; was nicht gemacht wird, ist auch recht. (124)

Nur graduell unterscheiden sich von diesen Befragten jene, die Arbeit und Reproduktion unmittelbar als Gegensatz betrachten. Die Freizeitbeschäftigung ist das Gegenbild zur Arbeit im Betrieb:

Ich wollte das (sc. Fotografieren) als Hobby. Ich hätte die Gelegenheit gehabt, damit weiterzumachen, aber ich wollte es als Hobby, nicht als Beruf. In dem Moment, wo man es als Beruf betreibt, ist es kein Hobby mehr. Ich will beim Hobby mal was machen, mal nichts machen. (123)

Schärfer formuliert ein anderer Befragter den Gegensatz; für ihn ist Freizeit gleichbedeutend mit Mensch sein, hier gehorcht er ausschließlich seinem freien Willen; in der Fabrik ist er Arbeiter und daher einem fremden Willen unterworfen:

Ich mache als Mensch und nicht als Arbeiter zuhause in meiner Freizeit. Wenn ich jetzt von der Arbeit komme, muß ich meine Freizeit nicht so gestalten, wie es ein Arbeiter ... mache ich dann, wie ich es will. (113)

Das Moment, frei zu sein - häufig z.B. als Kleingärtner -, ist für andere hinreichende Bestimmung ihrer Freizeitbetätigung:

Im Garten bin ich ein freier Mann und atme frische Lust. Und ich vertreibe mir meine Zeit. (321)

Was in anderen Fällen immerhin noch als Freiheit zum Nichtstun (Faulenzen, Ausruhen etc.) präzisiert ist, erstarrt hier zur bloßen Hülse von subjektiven Zwecken oder verflüchtigt sich in Träumereien:

Im Garten, da fühl ich mich wohl dabei, weil ich draußen bin. ... Flugzeugfliegen, Düsenjäger mal so anschauen und mitfliegen oder, was mich mal reizen würde, eine Safari machen. Ja, so ein richtiges Abenteuer. (318)

Allerdings sind solche Träumereien selten und meist erdgebundener als diese eines 52jährigen Drehers.

3.2.2.3. Reproduktion als private Bedürfnisbefriedigung

Private Reproduktion bezeichnet den mehr oder weniger erfolgreichen, aber hartnäckigen Versuch, an der Befriedigung und Entfaltung eigener Bedürfnisse als Zweck festzuhalten. Auch sie ist tangiert von den Auswirkungen der Arbeit und läßt sich nur gegen die Bedingungen des Mittels Lohnarbeit durchsetzen. Den aufrechterhaltenen Bedürfnissen werden Schranken durch die notwendige Restitution des Mittels, des Arbeitsvermögens, gesetzt.

Die Sphäre der selbstbestimmten Entfaltung von Subjektivität steht **jener** des Betriebes als Sphäre der fremdbestimmten Arbeit gegenüber. Die Privatheit ist insofern Resultat des Auseinanderfallens von Produktion und Reproduktion, sie leitet sich aus der Gegenüberstellung ab.

Der Wechsel von der einen Sphäre in die andere - vom Betrieb nachhause - ist nicht nur ein räumlicher. Er wird zuweilen durch ein Ritual vollzogen, was die Schwierigkeit des Wechsels indiziert:

Ich tät sagen: vorm Baden bin ich beides, körperlich und nervlich, geistig (sc. abgespannt). Aber nach dem Baden hab ich die Firma vergessen, dann geht es mir gut. Körperlich vielleicht spür ich noch ein bißchen. (226)

Selbst dort, wo die Betätigung in der arbeitsfreien Zeit sehr weit der "normalen Arbeitswelt" entrückt ist, ist die Beschäftigung durch sie berührt. Sie dient in erster Linie der Ablehnung und Entspannung:

Wenn man nachhause kommt, will man seine Ruhe haben. Oder man hat eine andere Beschäftigung, wo man versucht, sich von dieser abzulenken. (107)

In diesem Fall kommt zwar die Entfaltung der eigenen Bedürfnisse zur Geltung,

Früher bin ich als Sportfischer angeln gegangen. Und dann habe ich mir ein neues Hobby zugelegt. Ich bin Romantiker, wissen sie. Ich sehe die Formen aus der Jugendstilzeit, aus dem Barock, aus dem Rokoko - da hat jede Zeit ihre besondere Form mitgebracht - die sehe ich immer gern. Und dann habe ich mir zuhause so ein Feldschmiedchen angelegt, einen Hammer dazu und dann habe ich halt probiert. Und dann ist es kühler geworden und da hat mir meine Frau eine Staffelei gekauft ... (107)

aber sie gehören einer Gegenwelt an, die mit der ganzen durch Arbeit und Rekreation bestimmten Umwelt vorgeblich nichts zu tun hat. Bedürfnisse, die für diesen Befragten zudem unbegrenzbar sind, als eigenen Zweck zu entwickeln, heißt hier privat sein, anderem nicht nachkommen müssen:

Spaß macht mir alles, weil ich für alles Interesse zeige. ... Dann vergesse ich die ganze Umwelt, da höre und sehe ich nichts mehr, ich schalte total ab. Da kommt die Firma B. immer weiter fort. (107)

In diesem Sinne sind Arbeit und Leben wieder konträr zueinander gesetzt. Arbeit ist versäumtes Leben, das in der

arbeitsfreien Zeit eingeholt werden soll:

Wenn man so will, ist es für das ganze Leben ein Ausgleich dann ... bis nach Feierabend, so im Betrieb, nicht nur das. (204)

Noch bestimmter setzt sich ein jüngerer Arbeiter, der zu seiner Tätigkeit im Betrieb ein rein instrumentelles Verhältnis hat, in seiner Freizeitbeschäftigung von der Arbeitssphäre ab, die sich ihm als durch das Kapital beherrschte darstellt. Weil er in der Arbeit fremde, den seinen entgegengesetzte Zwecke verfolgen muß, will er sich in der arbeitsfreien Zeit mit seinen befassen:

Ich bin der Meinung, daß wir für den Kapitalismus genug arbeiten werden, daß man sich auch für die andere Seite interessieren muß. Denn da sagt keiner was. (226)

Für ihn ist die "andere Seite", das heißt seine Situation als Arbeiter, immer entgegengesetztes Teil des kapitalistischen Systems:

Ach, eben durch die Auffassung eben von der ganzen Situation überhaupt, die Lage des Kapitalismus usw. (226)

Dennoch ist für ihn die andere Seite nur die Sphäre der Privatheit: er zieht sich auf das Lesen von - wenn auch "kritischen" - Schriften zurück:

In letzte Zeit hab ich mich mehr mit kritischen Schriften, also soziologischen Schriften, kommunistischen Schriften, Marx, Engels (226)

Private Reproduktion schließt im weiteren Sinne Familie, politische und andere öffentliche Betätigung (freiwillige Feuerwehr, Vereine) ein. Die Bedeutung der zuletzt genannten Betätigungsfelder ist aus den bereits erwähnten Gründen gering.

Die Beschäftigung mit der Familie ergibt sich einerseits aus der Notwendigkeit der Kindererziehung und dem Familienleben allgemein, andererseits als häusliche Verpflichtung aus der häufigen Mitarbeit der Ehefrau, durch die eine gewisse Aufteilung der Haushaltsaufgaben notwendig wird. Eine Reihe von Befragten muß durch den Bau eines Hauses zusätzliche Entbehrungen in ihrer Reproduktionssphäre auf sich nehmen. Eigenheimbesitzer sind 28 Prozent der Befragten, 33 Prozent der Mannheimer und 24 Prozent der Nürnberger. Das eigene Haus begründet nur in einem Ausnahmefall eine ausgeprägte "Häusle-Ideologie":

Mein Hobby ist mein Haus. (NACHFRAGE: Warum? Weil ich das Interesse dran habe ... weil es mein Eigentum ist, und auf Eigentum muß man stolz sein. (112)

Und selbst hier ist der Kern des Stolzes irdischer Art:

Durch die Nachbarschaft. Dann sagen die "Der hat ein Haus und hinterläßt alles, macht überhaupt nichts dran" und das will ich nicht. (112)

Zum Typus der Reproduktion als privater Bedürfnisbefriedigung gehören 22 Prozent aller Befragten (vgl. Tabelle 29); die Hälfte davon aber nur in eingeschränkter Weise, da die Beschäftigung mit Familie und Haus auch als Verpflichtung und Notwendigkeit zu werten ist.

3.2.2.1. Zusammenfassung

Der Verschleiß und die Belastung in der Arbeit strukturieren maßgeblich den Spielraum der Betätigung in der arbeitsfreien Zeit. Neben dem Verschleiß figurieren die besonderen Arbeitsbedingungen als bestimmende Faktoren: qualifikatorische Anforderungen und arbeitsinhaltliche Entscheidungskompetenz einerseits und die Fremdbestimmtheit andererseits.

Für einen großen Teil der Befragten überwiegt der rekreative Aspekt: Erholung und Ausruhen von körperlicher Belastung und psychischer Anspannung beanspruchen den größten Teil der Reproduktionszeit. Eigene Bedürfnisse können nicht mehr artikuliert werden. Resignative und kritiklose Unterwerfung unter die Arbeit finden ihr Pendant im Verzicht auf eigene Bedürfnisentfaltung in der arbeitsfreien Zeit. Die faktisch noch zu befriedigenden Bedürfnisse erwachsen aus der Eigenart des Mittels, das ursprünglich vom Zweck bestimmt sein sollte. Vor allem für Akkordarbeiter und ältere Arbeiter, denen es in ihrer Arbeit nahezu ausschließlich auf Erträglichkeit der Arbeitsbedingungen und das Durchstehen können bis zum Rentenalter ankommt, stellt die Reproduktion nur noch leere Hülse formal selbstbestimmter Subjektivität dar: sie leben, um zu arbeiten.

Die besonderen Arbeitsbedingungen, Monotonie, einseitige Belastung, geringe Entscheidungskompetenz und zeitliche Disposition, die nur einen instrumentell-gleichgültigen oder kompensatorischen, wenn nicht resignativen, Bezug zur Arbeit zulassen, prägen auch das Verhalten in der arbeitsfreien Zeit. Entweder wird versucht, die physische und psychische Beanspruchung und die Beschädigung der Subjektivität ("man verblödet sonst!") durch die Freizeitbeschäftigung zu kompensieren, oder man setzt der durch Reglementierung und Unterwerfung charakteri-

sierten Arbeitssphäre die der Freizeit, der eigenen Bedürfnisse gegenüber. Nicht in der Art der Betätigung liegt dann die kompensatorische Funktion, sondern im Moment der Befreiung vom Zwang zu arbeiten, in der Möglichkeit ohne äußeren Druck sich zu beschäftigen oder auch nichts zu tun. Die Reproduktion verkümmert teilweise zum Desiderat von Freiheit, d.h. Absens resp. Suspens von fremdbestimmten Zwängen und Anforderungen. Dieselbe Begründung wie für die Abgrenzung von Arbeits- und Reproduktionssphäre gilt auch für Distanziertheit in sozialen Beziehungen. Die Befürchtung, sich dadurch neue Verpflichtungen und Reglementierungen aufzuerlegen, schlägt sich nieder in einer skeptischen oder ablehnenden Haltung gegenüber organisierter Freizeitgestaltung und sozialen Kontakten - erst recht mit Kollegen, die als Symbol des "Muß" und "Zwangs" der Arbeit gesehen werden. In einer Reihe von Fällen ist der Rückzug in den engeren Familienkreis vollständig, teilweise mit zusätzlichen Begründungen, die aus der Verkehrung der Not, wenig Gelegenheit zur Etablierung sozialer Beziehungen zu haben, in die Tugend, daß es so auch besser sei, erwachsen.

Nur etwas mehr als 20 Prozent der Befragten und vor allem Zeitlöhner artikulieren und verfolgen eigene Bedürfnisse. Aber auch hier zeigt sich der Zwang zur Entgegensetzung von Arbeit und Freizeit, - erweist sich, daß die Privatsphäre nicht durch autonome Entfaltung von Bedürfnissen, sondern durch ihre Entgegensetzung zur Sphäre der Arbeit bestimmt ist. Der tägliche Bruch (und es gibt niemanden für den Arbeit und Freizeit nahtlos verschmelzen), den der Wechsel aus dem Produktions- und den Reproduktionsbereich markiert, ist für den weitaus größten Teil dieser Gruppe nicht ohne Anstrengung zu vollziehen oder bedarf zumindest einer rituellen Heraussetzung. Die selbstbestimmte Bedürfnisentfaltung, das Setzen eigener Zwecke in der Reproduktion, ist nicht frei von der Erfah-

rung von Fremdbestimmtheit in der Arbeit, Vergessen und Verdrängen ist eine notwendige Anstrengung. Weiterhin wird deutlich, daß das Niveau und die Vielfalt der Bedürfnisse vom Arbeitsinhalt abhängig ist, aber nicht ausschließlich. Die der identifikatorischen Bezugsweise zugrunde liegende hohe arbeitsinhaltliche Entscheidungskompetenz, die gleichbedeutend ist mit größerer Mittelbarkeit von fremden Zwecken durch Verdünnung personal ausgeübter Herrschaft und jener von Maschinen ausgehenden Restriktionen, signalisiert auch eine geringere Beschädigung der Subjektivität, so daß die Artikulation von Bedürfnissen durch diese Arbeiter vielfältiger ist. Ein modifizierendes Moment stellt zudem das Niveau des Interessenbewußtseins dar, das einen unterschiedlichen Grad an Informiertheit und Bewußtheit bezeichnet, durch den einem resignativen Verzicht auf eigene Bedürfnisentfaltung entgegengewirkt wird.

4. Lohn als Mittel und Schranke der Reproduktion

Die Reproduktion als Individuum, die Realisierung von Bedürfnissen ist von der Teilhabe am gesellschaftlichen Reichtum abhängig, der sich als Warenwelt darstellt und auf dem Warenmarkt zugänglich ist. Die Aneignung von Gegenständen, die der Befriedigung von Bedürfnissen dienen, erfolgt über den Tausch. Um sich daher die Gegenstände seiner Bedürfnisse aneignen zu können, muß sich der Lohnarbeiter in den Besitz des allgemeinen Tauschmittels, des Geldes bringen. Als sonst eigentumsloser Eigentümer ist die einzige Einkommensquelle sein Arbeitsvermögen, die Lohnarbeit, aus deren Verleih an andere ihm als "Zins" Lohn zufließt. Arbeiten zu können, ist die einzige Fähigkeit des Lohnarbeiters, die anderen, den Besitzern von Kapital, Nutzen verspricht und zum

Tausch von Geld gegen Arbeit veranlaßt. Die kontinuierliche Verwendung seiner Einkommensquelle ist Bedingung seiner Reproduktion; da der Gebrauch dieses Mittels Ver- ausgabung von Arbeitskraft ist, ist seine Reproduktion Bedingung der Kontinuität seines Einkommens. Einkommens- sicherheit heißt folglich kontinuierlicher und ausrei- chender Fluß seiner Revenuequelle und ist grundlegendes Interesse von Lohnarbeitern.

Während die Bedürfnisse nur qualitativ in ihrem histo- rischen Entwicklungsstand bestimmt sind, setzt der Lohn als Geldsumme ihrer Befriedigung eine quantitatve Schranke. Je höher das Lohneinkommen, desto höher der Reproduktionsfonds, desto umfangreicher und vielfältiger lassen sich die Bedürfnisse realisieren.

Die Schranke ist absolut durch den produzierten gesell- schaftlichen Reichtum (Sozialprodukt) und relativ durch die Art der Verteilung nach Einkommensquellen festgelegt.

Die erste unmittelbare Erfahrung der Arbeiter ist daher die der Beschränktheit ihrer Chancen, Bedürfnisse zu befriedigen, und folglich ist das Interesse auf das Verrücken der Schranke gerichtet, um ihren Anteil am gesellschaftlichen Reichtum zu vergrößern.

Die Erfahrungen aus dem Umgang mit der Lohnarbeit als Einkommensquelle strukturieren im wesentlichen die Lohn- orientierung, zum einen die interpretative Erfahrungs- weise des Mittels (Leistungsbewußtsein und die entspre- chenden Modifizierungen), zum anderen die Legitimations- muster und die Schärfe der Interessenartikulation.

Erstens: der Lohn als Erscheinungsform des Preises der Arbeit konstituiert ein alle Lohnvorstellungen beherr- schendes Äquivalenzverhältnis von Leistung und Lohn: die Lohnhöhe scheint durch die erbrachte Leistung regu- liert. Zweitens: im Tausch von Leistung gegen Lohn, von

Arbeit gegen Kapital werden die gegensätzlichen Interessen von Lohnarbeitern und Kapitaleigentümern deutlich: für den einen ist der Lohn Einkommen, für den anderen Kostenfaktor. Der Nutzen des einen wird zur Schranke des Nutzen des anderen. Drittens: die Konkurrenz der Arbeiter untereinander schlägt als Vorteil dem Unternehmer zu Buche. Als einzelner kann der Arbeiter nicht in der Konkurrenz mit dem Unternehmer, wie z.B. beim Aushandeln des Preises der Arbeit, bestehen. Individuelle Leistungskonkurrenz ist der Schaden aller Arbeiter. Viertens: insofern der Arbeiter beim Verleih seines Mittels nicht Waren, also Gegenstände seiner Bedürfnisbefriedigung, erhält, sondern ein bestimmtes Quantum Geld, ist seine Reproduktion durch Preissteigerungen seiner Lebensmittel (im weiteren Sinne) bedroht. Seine Reproduktionsfähigkeit wird durch die Inflation gemindert. Ähnliche Wirkung geht von der Besteuerung und den steigenden Sozialabgaben aus. Neben diesen, aus den besonderen Charakteristika der Einkommensquelle "Lohnarbeit" erwachsenden Faktoren spielt fünftens ein anderer Zusammenhang eine Rolle: die Beschränktheit des Reproduktionsmittels Lohn geht wie die jeder anderen Revenüquelle (Kapital, Grundeigentum) auf die prinzipielle Begrenztheit des gesellschaftlichen Reichtums zurück, der zur Verteilung ansteht. In der Verteilungskonkurrenz der verschiedenen Gruppen von Einkommensbeziehern kann nur das strittig sein, was produziert worden und vorhanden ist.

4.1 Leistung und Lohnhöhe

Der Bedürfnisbefriedigung ist durch die Lohnhöhe eine quantitative Schranke gesetzt. Ausgangspunkt ist allerdings kein abstrakt anzugebendes, sondern immer ein durch die Schranke verfestigtes, historisches Bedürfnisniveau, das aufgrund von Verzichtleistung oder durch alters- und familienbedingte Ansprüche und Erfordernisse als hinreichend akzeptiert oder als unzulänglich realisiert einge-

geschätzt wird. Die individuelle Möglichkeit, den Reproduktionsfonds durch vermehrte Anstrengung zu erhöhen, ist u.a. vom Zustand, vom Verschleiß des Arbeitsvermögens und vom gegebenen Intensitätsgrad der Arbeit abhängig. Zusätzliche Arbeitsverausgabung bedeutet progressiv ansteigenden Verschleiß und letztlich das Gegenteil des intendierten Zwecks, nämlich Abzug von arbeitsfreier Zeit und erhöhtes Rekreatationsbedürfnis, langfristige Gefährdung der Einkommensquelle. Daher stellt sich die scheinbare Alternative: Verzicht oder höhere Leistung und damit Verschleiß, hinter der sich letztlich der Zwang zum Verzicht, zur höheren Leistung und Verschleiß verbirgt.

Das Ausgangsniveau wird von den Befragten unterschiedlich festgelegt. Gemeinsam ist aber allen Argumenten, daß die Bedürfnisse nicht offensiv vorgetragen werden. Richtschnur ist in etwa die Feststellung:

Ja, ich glaube, daß sich jeder Arbeiter einschränken muß. (103)

Nur an der Frage "wieweit?" scheiden sich die Geister. Seltener stellt sich diese Frage nicht; dann nämlich, wenn das Reproduktionsniveau so beschrieben wird, wie es ein Befragter als summarische Zusammenfassung seiner Erfahrungen aus dem Umgang mit dem Mittel Lohnarbeit formuliert:

Der Arbeiter bekommt doch im Grunde genommen nicht mehr als jeder Motor - der fährt nicht ohne Sprit. Der Arbeiter kriegt sein Essen und seine Kleidung, aber vielmehr verdient er nicht. (225)

Von diesem Standpunkt aus verkehren sich alle Bemühungen, den Lohn zu steigern, in die bloße Absicherung eines halbwegs akzeptablen Lebensstandards. Häufiger ist die Angabe, daß der Lohn im Durchschnitt für die einfache Reproduktion

ausreiche, aber die Befriedigung besonderer Bedürfnisse wie Kühlschrank, Fernseher, Auto und andere größere Anschaffungen oder außerhäusliche Vergnügungen nicht ohne zusätzliche Anstrengungen zulasse. Das Festhalten an einem bestimmten Niveau der Bedürfnisbefriedigung schließt also in der Regel Mehrarbeit ein. Ihre Begründung verweist auf den defensiven Charakter der Vorstellungen: Erreichen und Absicherung des historisch herausgebildeten Reproduktionsniveaus von Arbeitern durch zusätzliche Anstrengung. Für andere Befragte stellt sich der Zusammenhang indes auch anders her. Beispielsweise geht zwar der Befragte 224 auch davon aus:

Selbstverständlich bekommen die Arbeiter zu wenig Lohn, das ist ganz klar. (224)

vor allem angesichts der Grundkosten des Lebensunterhaltes,

Wenn man die Miete und so betrachtet, bestimmt. (224)

Die Beschränkung der Bedürfnisbefriedigung führt er aber nicht auf die Knappheit der Ressourcen zurück, sondern auf die Unangemessenheit der Bedürfnisse. Die Kritik basiert auf seiner eigenen Verzichtleistung und zielt aber zugleich auf den unnützen Tand des Warenkosmos ab, der letztlich die Selbstbeschränkung rechtfertigt.

Wenn man die Bedürfnisse befriedigen will, die man so allgemein vorgegaukelt kriegt, (sc. reicht der Lohn) bestimmt nicht. Das Problem ist - wie gesagt - das, daß eben der Arbeiter zu große Bedürfnisse hat und daß er eben dafür arbeiten muß. (224)

Vergrößerung des Reproduktionsfond durch Leistungssteigerung kann quantitativ durch Ausdehnung der Arbeitszeit erzielt werden. Abgesehen davon, daß die Ableistung von Überstunden auch von betrieblichen Erfordernissen abhängt, sind diesem Mittel physische Grenzen durch das Leistungsvermögen

gesetzt. Die Ehefrau muß helfen, den durchschnittlichen Lebensstandard zu erreichen und abzusichern:

Naja, deswegen schafft ja schon meine Frau, weil ich auf gut Deutsch zu wenig verdiene, nicht. So viel leisten kann ich nicht. (126)

Der Verdienst des Mannes reicht immer weniger aus, um eine angemessene Reproduktion zu garantieren:

Er (sc. der Arbeiter) kann sich größere Anschaffungen machen, aber nur, wenn die Frau mitarbeitet. Wenn er alleine arbeitet, kann er sich gerade über Wasser halten. (322)

"Extraordinäre Bedürfnisse" würden ohne Nebentätigkeit entfallen müssen:

Leichter? Wenn ich von meinem Verdienst ausgehe, nein. Nur wenn man von einem Doppelverdienst ausgeht, nur dann. Also ich kann mir praktisch die Sachen leisten - Auto und so - durch meinen (sc. den der Frau!) Nebenverdienst. (207)

Selbst ältere Arbeiter sehen sich gezwungen, vor allem im Nürnberger Betrieb, verstärkt Überstunden zu machen. Nachdem die Kinder erwachsen sind, bietet sich die Chance, dem ständigen Zwang zum Verzicht zu entgehen. Mit 56 Jahren leistet ein Nürnberger Arbeiter "freiwillig" 30 bis 40 Überstunden im Monat ab:

Das ist mein freier Wille ... Meine Frau, die arbeitet jetzt halbtags mit, weil man doch ein wenig einen Nachholbedarf hat (sc. aufgrund der Kinder). Ohne das alles müßte man sich stark einschränken. Das langt nicht für den Lebensstandard, den man heute hat. Da könnte man nicht mithalten und das ist schwer, dieses ewige Verzichten müssen. Denn mit dem Lohn, den man für die normale Arbeitszeit hat, da ist nichts drin. (326)

Die Erfahrung von der Unzulänglichkeit der Einkommensquelle, die als durchschnittlich beanspruchten Reproduk-

tionsmöglichkeiten zu gewährleisten, führt nur in seltenen Fällen zur vorsichtigen Kritik an ihr. Resignierend wird die für ihn bittere Erfahrung von einem Befragten, dessen Gesundheit angeschlagen ist, hingenommen, sein Geld nicht unter "normalen" Umständen verdienen zu können.

Dann habe ich sechs Jahre lang keine Überstunden gemacht. Ich wollte mein Geld bei normalen Arbeitsstunden und nicht bei Überstunden verdienen. Manchmal mache ich jetzt wieder Überstunden. (216)

außerdem:

Ich kassiere Versicherungen nebenher. Ich habe zwei Grundstücke, die ich landwirtschaftlich bearbeite. Aber mit der Zeit wird mir das zuviel. (216)

In der Regel wird nicht das Mittel kritisiert, das zu vermehrter Leistung und zu höherem Verschleiß zwingt; Kritik richtet sich eher gegen die Bedürfnisse, die auf der Grundlage des eigenen Verzichts bei den anderen Arbeitern als Mangel zur Bescheidenheit erscheinen. Selbst die Verkehrung von Zweck und Mittel nachvollziehend wird dem Arbeiter, i.e. allen anderen Arbeitern, vorgehalten, daß er sich gehörig irre, wenn er von seinen Ansprüchen ausgehe und nicht von der ihnen gesetzten Beschränktheit:

Ich habe das Gefühl, der Arbeiter verwechselt etwas. Er ist der Meinung, er muß soviel verdienen, wie er ausgibt. Und er rechnet nicht damit, daß er nur das ausgeben kann, was er verdient. Ich glaube, hier liegt der Haken. (313)

Häufiger als Kritik in der einen oder anderen Weise ist die Auflösung der Zwickmühle entweder zugunsten des Verzichtes:

... will ich zuhause bleiben bei der Familie und mir einen schönen Tag machen. Die paar Mark, wo man mehr verdient hat usw., die hats praktisch auch nicht gemacht. Da verzicht ich lieber auf kleine Stücke, bevor ich mich da reinsetze. (209)

oder es erscheinen vor allem jüngeren und Befragten der mittleren Altersgruppe aus der aktuellen Situation heraus die Bedürfnisse als das Hemd und der einzukalkulierende Verschleiß als der Rock:

Da müßte ich doch allerhand zurückstecken, da müßten wir schon beim Essen oder in der Kleidung oder am Auto zurückstecken. ... Drum habe ich gesagt: es geht nur auf die Art, daß man so lange es möglich ist, Geld verdient. (309)

Im Grund stellt sich die Erhöhung des Reproduktionsfonds des Arbeiterhaushalts durch die Mitarbeit der Frau als einzige wirkliche Chance heraus, die Mehrleistung wird auf zwei Personen verteilt. Den anderen Möglichkeiten sind engere Grenzen gesetzt, vor allem durch den progressiv ansteigenden Verschleiß. Nur 35 Prozent aller Befragten geben an, daß ihre Frau nicht mitarbeite. Zählt man zu dieser Gruppe noch jene hinzu, deren Frau nur stundenweise arbeitet (etwa bis zehn, zwölf Stunden in der Woche), dann stehen ihr mehr als die Hälfte aller Befragten gegenüber, deren Ehefrauen nicht unbeträchtlich zum Familieneinkommen beitragen. Wenn die Frau nicht berufstätig ist, so liegt das in der Regel an den Kindern. Der Verzicht ist doppelt: erhöhte Ausgaben durch die Kindererziehung und Ausfall eines Verdieners. Für den Großteil der Befragten, die entweder Überstunden machen oder deren Frau mitarbeitet, handelt es sich um Alternativen:

Überstunden, das gehört dazu oder ich muß meine Frau fortschicken zum Arbeiten. (127)

Tabelle 30

Frage-Nr. 2.2.1.3.

Mitarbeit der Ehefrau

	Betrieb A (N= 87) %	Betrieb B (N= 96) %	insgesamt (N= 183) %
Ganztags	38	31	34
Halbtags	24	16	20
Stundenweise	5	6	5
Arbeitet nicht mit	26	43	35
Unverheiratet, ge- schieden; K A	7	4	5
Summe	100	100	99(=100)

Das bedeutet, daß der Anteil jener Befragten, die auf die Erhöhung ihres Reproduktionsfonds durch Überstunden oder durch die Mitarbeit der Ehefrau angewiesen sind, vor allem in Nürnberg weitaus größer als 50 Prozent ist. Die Mannheimer Befragten sind in geringerem Maße gezwungen als die Nürnberger, deren betriebliches Lohnniveau selbst im regionalen Vergleich schlecht abschneidet. Das wird auch durch die Häufigkeit der Überstunden bestätigt:

Tabelle 31

Frage-Nr. 1.2.4.

Geleistete Überstunden

	Betrieb A (N= 87) %	Betrieb B (N= 96) %
Regelmäßig, viele	49	10
Selten, wenige	29	43
Keine	22	47
Summe	100	100

Im Mannheimer Betrieb hängt die Ableistung von Überstunden allerdings noch von zusätzlichen Faktoren ab. Erstens verhindern produktionstechnische und arbeitsorganisatorische Gründe, vor allem die Schichtabfolge, Überstunden. Schichtarbeit ist allerdings nur eine andere Form, durch Mehrleistung das Einkommen zu erhöhen. Zweitens sind ihnen aufgrund der höheren Arbeitsintensität physische Schranken gesetzt.

Das langfristige Interesse am Erhalt der Arbeitskraft, für Ältere ist es das unmittelbare, wird vom Betriebsrat durchgesetzt. Neben der Funktion, die konkurrierenden Interessen von jüngeren und älteren Arbeitern in Grenzen zu halten, setzt er (drittens) die Überstunden als eigenes taktisches Mittel gegen die Betriebsleitung ein. Manche Forderungen erhalten ihr Gewicht durch die wahrgemachte Drohung, Überstunden nicht zu bewilligen. Hinter der Angabe, nur selten oder/und wenige Überstunden zu machen, verbirgt sich oft Unfreiwilligkeit. In Nürnberg steht im Vordergrund, daß man nicht ständig dem Drängen

der Vorgesetzten widerstehen könne, der einem das Ab-
leisten von Überstunden "nahelegt".

Durch Schichtzulagen oder Erschwernis- und andere Zu-
lagen, die eine höhere Arbeitsverausgabung unterstellen,
den Verdienst zu erhöhen, sieht kein Befragter als sein
Mittel an, sondern nur als vorgegebene Bedingung, der
man sich nicht ohne weiteres entziehen kann. Nur in ei-
nem bereits zitierten Ausnahmefall (124) wird die Schicht-
arbeit als eigenes Mittel der Verdienststeigerung ver-
standen.

Die unmittelbare Verknüpfung von Leistung und Lohn im
Leistungs- resp. Akkordlohn bietet theoretisch die Mög-
lichkeit, durch Leistungssteigerung die Lohnhöhe hinauf-
zusetzen. Eigene Tüchtigkeit und Fleiß erscheinen hierzu
als Bedingung der Höhe des Einkommens. Generell wird die
Leistung als Voraussetzung und bestimmende Ursache des
Lohnes und der Lohnhöhe akzeptiert. Daß aber der Akkord-
lohn eine eigene Möglichkeit ist, den Lohn zu steigern,
wird nur von einer kleinen Gruppe von Befragten unge-
trübt behauptet und zwar vor dem Hintergrund der dann
logischen Entscheidung für den Einzelakkord:

Mit Einzelakkord bin ich besser dran, weil: da
muß ich das arbeiten, was ich verdienen will. (337)

Das individuelle Lohninteresse wird geltend gemacht; die
Problematik, daß es nicht in jedem Falle in gleicher
Weise eingelöst werden kann, ist folglich nur individuel-
le Angelegenheit der anderen:

Aber das ist jedem seine Angelegenheit selber,
wie das ein jeder vereinbaren tut oder sich an-
strengen tut. (112)

Die darin angelegte Leistungskonkurrenz wird legitimiert
durch den Hinweis, daß die Unterschiede nicht objektiv

im Leistungsvermögen, sondern in der Leistungswilligkeit begründet ist. Der Lohn der eigenen Tüchtigkeit darf nicht durch die Faulheit anderer geschmälert werden:

Einzelakkord ist günstiger wie Gruppenakkord. Wenn eine ganze Gruppe arbeitet und ist ein fauler Hund dabei, dann darf man den Kameraden mit durchziehen. (428)

Den "Faulenzern" wird die eigene "Gewissenhaftigkeit" entgegengehalten:

Die haben auch kein richtiges Arbeitsinteresse. Die machen blau und sind dauernd krank. Das sind alles keine gewissenhaften Arbeiter. Ich würde sowas nie machen. (334)

Die betriebliche Praxis im Betrieb A, die den unteren Vorgesetzten einen gewissen Entscheidungsspielraum bei der Festsetzung und Zuweisung von Lohngruppen, bestimmt bewerteten Arbeiten und Leistungszulagen einräumt, wird von diesen Befragten, die sich vehement auf das Leistungsprinzip berufen, als willkürlich kritisiert. Sie fordern die Perfektionierung der Leistungsentlohnung:

Für die, die sich abrackern und kommen nicht weiter, ist das schon schade. Aber für die Gammler. Warum gibt die Firma für die mehr aus? (328)

Schließlich:

Der Lohn sollte sich nach der Leistung richten. Darum hat man ja heute das Akkordsystem. (303)

Eine kleine Gruppe nur problematisiert den Leistungslohn vom Reproduktionszweck her und verfängt sich zwangsläufig in den Widersprüchen. Der Erfahrung, daß die Leistungsunterschiede nicht auf Faulheit, Tüchtigkeit usw., sondern auf der subjektiven und vor allem auf altersbedingten Leistungsfähigkeit beruhen, dennoch aber die Repro-

duktion garantiert sein soll, kann nur der Zweck unvermittelt und ratlos entgegengesetzt werden:

Ja, der ist benachteiligt. Die Kräfte bei den Spaniern sind nicht so da. Die Leute sind nicht so gebaut. ... Ja, das ist so eine Sache. Freilich, der Mann muß auch sein Geld verdienen, der muß auch das Brot so teuer bezahlen. Aber indem er die Leistung eben nicht vollbringt - wie soll man sich da ausdrücken? - hm - das ist eine Sache -- (330)

Die Alternative von Hochleistung, Verschleiß und Lohnhöhe wird von den meisten Akkordarbeitern in Abhängigkeit vom jeweils selbst erlittenen Verschleiß aufgelöst. Solange man noch jung und/oder bei Kräften ist, kann man sich auf Akkordarbeit einlassen. Für einige Befragte verflüchtigt sich indessen auch dieser Zusammenhang. Nicht, weil man jahrelang Akkord gearbeitet und seine Arbeitskraft zu einem Gutstück verschlissen hat, sondern, weil man älter ist, bereitet das Erreichen der Akkordnormen Mühe oder gelingt nicht mehr. Zumeist wird jedoch nicht eine biologische, sondern die andere Ursache entdeckt:

Wenn man jung ist, nimmt man das so hin; da schaut man mehr aufs Geld. Aber wenn man älter wird, da sagt man sich: also 640 Minuten brauche ich am Tag und die muß ich bringen.... Man wird verschlissen, man hat die Nervosität, ich werde doch 640 Minuten schaffen. Am nächsten Tag wird es immer weniger. Also ist es im gewissen Sinne als Mord zu bezeichnen, kraftmäßig und geistig. (331)

Die Erkenntnis des Zusammenhangs wird nur konkret gewonnen. Zwar werden die langfristigen Auswirkungen der Akkordarbeit wahrgenommen (man sieht die Zerstörung der Arbeitskraft bei Älteren, die aus dem Akkord hinausgehen müssen), aber erst aufgrund der eigenen Erfahrung wird es zum kalkulierten Risiko:

In der Jugend ist man elanvoller. Man geht darüber hinweg, Man hat mehr Mumm und Ehrgeiz. Man muß es schaffen, vielleicht weil es neu ist. Aber im Lauf der Jahre, wenn man älter wird, merkt man, daß Akkord wirklich Mord ist. (133)

Und mit höherem Berufsalter bleibt meist nur resignative Hinnahme oder die Flucht aus der Akkordarbeit. Nur in Ausnahmefällen wird in radikaler Weise die Konsequenz aus ihrem zerstörerischen Charakter gezogen:

Das ganze Akkordsystem gehört abgeschafft! Ich denke z.B. jeden Tag, wenn ich abends vom Geschäft nachhause komme und mich entspannt habe, dann denke ich schon wieder an den nächsten Tag: was für Arbeit kriegst du? Wirst es schaffen, wirst es nicht schaffen? Und ich will 80 Minuten verdienen, da können sie sich vorstellen, wie ich es machen muß am Tag. Und da denken sie schon: wirst es morgen schaffen oder nicht? Das belastet schon. Am Sonntag Abend gehts schon wieder los, die Belastung. (318)

Für die größte Gruppe der Akkordarbeiter ist zwar Akkordarbeit eine Möglichkeit, einen höheren Lohn zu bekommen, aber nicht durch individuelle Leistungsmaximierung, sondern aufgrund einer generell höheren Vergütung; d.h. man läßt sich auf ein allgemein höheres Verausgabungsniveau ein, das man individuell kaum beeinflussen kann. Durch den Leistungslohn soll also zunächst ein bestimmtes hohes Leistungsniveau garantiert werden (Regulierungsfunktion). Für Akkordarbeiter hat dies zwei Konsequenzen. Akkordentlohnung stellt sich kaum noch als individuelles Mittel dar, den Fluß seiner Einkommensquelle zu steigern, vielmehr muß man sich bemühen, die Akkordnormen überhaupt zu erreichen und zu halten:

Das höchste muß ich schaffen, sonst mache ich ja mein Geld nicht. (305)

Akkordarbeit entschleierte sich also als Mittel des Unternehmens und der Versuch, durch mehr Leistung mehr Lohn zu erhalten, wendet sich gegen die Arbeiter selbst:

Der Satz ist heute bei Akkordarbeit 80 Minuten und, wenn ich schneller arbeite, kriege ich Schwierigkeiten. Da kommt meist der Stopper und sagt also: ..., und da müssen wir das anders machen. Man kriegt sein Geld und muß eine Stunde länger arbeiten (sc. um wieder auf den alten Verdienst zu kommen). Deswegen machen wir nicht schneller, selbst wenn ich es viel schneller machen könnte. (434)

Das gegenteilige Ergebnis hindert andere - vor allem Jüngere und ausländische Arbeiter - aber nicht daran, trotzdem zu versuchen, die vorgegebenen Leistungsnormen zu überbieten:

Es gibt schon welche, die meinen, sie werden reich dabei. Aber für mich kommt sowas nicht infrage. (307)

Das freiwillige sich zu eigen machen des Leistungsanreizes, um dadurch seinen individuellen Nutzen zu optimieren, wird von den meisten Arbeitern als den eigenen Intentionen letztlich widersprechend erkannt und teilweise kritisiert:

Die Arbeiter machen da mit, weil jeder nach dem Gelde trachtet. Man kriegt ja sonst sein Geld nicht mehr. Da muß man ja mehr schaffen, um dasselbe Geld zu bekommen. (330)

Die Kritik richtet sich aber auch hier nicht gegen das Mittel Akkordarbeit, sondern gegen seine logische Konsequenz: das individuelle Konkurrenzverhalten der Arbeiter.

Den Satz tut man sich auch selbst verderben. Es ist doch klar: wenn ich heute eine Arbeit mache und kriege mit 80 Minuten nicht genug und ich schreibe 82 rein, daß sich dann die Firma sagt: ja, da können wir den Preis recht hoch ansetzen. (301)

Abschließend soll kurz auf die Stellungnahme der Zeitlöhner zum Akkord- resp. Leistungslohn im engeren Sinne eingegangen werden. Generell wird "Akkord" identifiziert mit repetitiver, eintöniger Arbeit, die zudem stark reglementiert und unter extremem Druck ausgeführt wird. Vor allem wird der überdurchschnittliche Verschleiß hervorgehoben; der Akkordarbeit wird krasse physische und psychische "Ausbeutung" zugeschrieben. Typisch ist folgende Einschätzung:

Die meisten erleben garnet mehr ihr Rentenalter ohne weiteres, die Leute sind etwas gleichgültiger durch eben den Streß. Es sagt ja alles: Akkord, Monotonie. (231)

Die allgemeine negative Einstellung kommt auch in der geringen Zahl (5 Prozent) der Ablehnungen des Schlagworts "Akkord ist Mord" zum Ausdruck. Das summarische Urteil der Zeitlöhner über die Akkordarbeit fällt sogar noch schlechter aus als das der Akkordlöhner. Die beabsichtigte Einführung des Prämienlohnes im Mannheimer Betrieb wird von nahezu allen dortigen Befragten als Gefahr und als Angriff auf ihre bisherige Arbeits- und Lohnsituation interpretiert. Die in den letzten Jahren verstärkt durchgesetzte Arbeitsprogrammierung, die in den meisten Fällen zu einer relativen Verschlechterung geführt hat, wird als Vorstufe des Prämienlohnes verstanden, der mit dem Akkordlohn gleichgesetzt wird. Nur vereinzelt finden sich Äußerungen von Befragten, die auf den Prämienlohn setzen. Diese sind unzufrieden mit ihrer gegenwärtigen Entlohnung und versprechen sich von der Umstellung einen Vorteil.

Die Einschätzung der Akkordarbeit durch die Akkordlöhner ist einerseits bestimmt durch die Bekräftigung des in der Lohnform unterstellten unmittelbaren Leistung-Lohnverhältnisses, d.h. durch ein affirmatives Leistungsbewußtsein, zugleich aber andererseits durch die widersprüch-

lichen Erfahrungen mit der Akkordarbeit gebrochen. Dominant - und das zeigte sich bereits an anderer Stelle ¹⁾ - ist die Erfahrung des erhöhten Verschleißes des Arbeitsvermögens. Akkordarbeit wird also zumindest als sehr problematisches Mittel begriffen, das stark die Reproduktionszwecke affiziert und langfristig zum Ruin der Gesundheit führt. Der Widerspruch zwischen Leistungssteigerung, höherem Lohn und stärkerem Verschleiß wird altersspezifisch aufgelöst. Solange es das Arbeitsvermögen gestattet, durch Akkordarbeit einen höheren Fluß der Einkommensquelle zu erzielen, hält man daran fest. In den wenigsten Fällen wird Akkordarbeit als individuelles Mittel zur Lohnmaximierung begriffen. Dem steht erstens die Erfahrung entgegen, daß das Überschreiten der Akkordnormen zu ihrer Überprüfung führt und mit dem "Wegstoppen" der Leistungsreserven geahndet wird, zweitens die erreichte Höhe der Akkordnormen, die von einem Teil der Arbeiter nur mit Mühe erreicht und gehalten werden können. Für den größeren Teil der Akkordarbeiter ist der Lohn eher durch die Gefahr des Absinkens bedroht und durch das Ansteigen der Leistungsnormen; Akkordarbeit bewährt sich kaum, und wenn, dann als unsicheres Mittel, die Lohnhöhe zu verschieben. Schließlich stellt sich heraus, daß die Effektivität der Akkordarbeit als Mittel, seinen individuellen Nutzen zu steigern, am Nutzen der anderen Arbeiter und dem des Unternehmens ihre Schranken findet.

1) Vgl. Abschnitt 3.1!

4.2. Konkurrenz der Arbeiter untereinander

Die Konkurrenz der Arbeiter untereinander liegt im Mittel Lohnarbeit selbst begründet. Die verschiedenen Lohnfindungsmethoden und Lohnformen konstituieren besondere Formen der Konkurrenz. Im Betrieb A wird eine modifizierte Fassung der summarischen Arbeitsbewertung praktiziert, im Betrieb B wird nach der analytischen Arbeitsplatzbewertung (aAB) verfahren. Generell bietet das summarische Verfahren der betrieblichen Lohnpolitik einen größeren Spielraum zur willkürlichen Handhabung. Es hat allerdings den Nachteil, daß auch jene Qualifikationen in die Bewertung Eingang finden, die nicht im Arbeitsprozeß abgerufen werden. Demgegenüber ermöglicht es die aAB der Betriebsleitung, die tatsächlich vernutzte Leistung zur Grundlage der Entlohnung zu machen, und darüber hinaus die Konkurrenz der Arbeiter untereinander durch die größere Differenzierung des Bewertungsverfahrens zu verstärken. Zusätzlich kommt die scheinbare Verobjektivierung ¹⁾ des Vorgehens der Forderung der Arbeiter nach weniger Willkür entgegen. Spielraum für "Nasenprämien" gewinnt man bei den Zeitlöhnern durch den zweiten Lohnbestandteil, die Leistungszulage, die außerdem noch die Aufgabe übernimmt, ein zu starkes Hinterherhinken der Zeit- und hinter den Akkordlöhnen gegebenenfalls einzuschränken.

Die Modifikation des summarischen Systems im Betrieb A besteht in dem Versuch, Momente der analytischen Bewertung zu integrieren. Die Betriebsleitung ist teilweise dazu übergegangen, nicht die Arbeiter nach Lohngruppen einzuteilen, sondern einzelnen Arbeitsaufgaben bestimmte

1) Vgl. FRIEDEBURG, a.a.O., S. 77 f.; - W-U. PRIGGE: Entwicklungstendenzen der Arbeitswissenschaft. In: Soziale Welt. Jg. 26. 3/1975, S. 251-275.

Lohngruppen zuzuweisen, so daß derselbe Arbeiter einmal Lohngruppe 7, ein anderes Mal Lohngruppe 8 bekommt. Die Vorgehensweise ist einerseits weniger differenzierend und andererseits willkürlicher als die Einteilung nach Arbeitswerten von 0 bis 54.

Während beim Akkordlohn die Hochleistung zum persönlichen Interesse des Arbeiters wird, die individuellen Lohnunterschiede sich als Ergebnis des jeweiligen Geschicks und Arbeitsfleißes herstellen und die individuelle Konkurrenz aus der Form der Entlohnung entwickelt wird, kann die Lohnhöhe der Zeitlöhner - sieht man jetzt von Überstunden ab - lediglich durch Veränderung der Lohngruppe bzw. des Arbeitswertes verbessert werden. Als weiteres Moment tritt die Leistungszulage hinzu. Zeitlöhner beziehen sich also vor allem auf die Struktur der Lohndifferenzierung, die durch die Verteilung von Lohngruppen und Arbeitswerten zu Arbeitsplätzen festgelegt wird. Zum Angelpunkt werden nicht die subjektive Leistungsfähigkeit, sondern "objektive" Leistungskriterien wie etwa Qualifikation, Können, Kompliziertheit der Arbeit etc. Die Unterschiede der subjektiven Leistungsfähigkeit hingegen sollen durch Leistungszulagen honoriert werden.

Die unmittelbare Koppelung von individueller Leistung und Lohnhöhe durch den Akkordlohn setzt die Arbeiter in starke Konkurrenz zueinander. Jeder ist seines Glückes Schmied, und wenn dies Bild getrübt ist, zumindest sich selbst der Nächste. Vom Standpunkt der reinen Konkurrenz ist daher auch der Einzelakkord das vollkommenste Mittel. Schon der Gruppenakkord ist mit der Gefahr verbunden, daß man nicht mehr ausschließlich seinen Nutzen verfolgt, sondern gleichzeitig den anderer:

Gruppenakkord ist eine Ausbeutung, eine Beschränkung des Persönlichen. Also das würde ich für meinen Teil nicht wollen. (332)

Der Befragte befürchtet nicht, daß er etwa durch den Unternehmer ausgebeutet wird, sondern durch seine Kollegen. Daß Arbeiter sich gegenseitig um ihres individuellen Nutzens wegen "beschummeln", ist die Hauptsorge der Nürnberger Akkordlöhner:

Der Einzelakkord ist besser, weil beim Gruppenakkord kommt es natürlich schon zu Streitigkeiten... Da wird unter den den Arbeitern bissele geschummelt. (312)

Diese formulieren fast durchgängig ihr ausschließlich individuelles Lohninteresse. Die anderen Arbeiter werden in der Hauptsache als Konkurrenten gesehen, die den eigenen Nutzen einschränken:

Das (sc. Anstreben einer höheren Lohngruppe) dürfte kaum Erfolg haben. Denn wenn es die anderen Arbeitskollegen spitz kriegen, dann möchte das ja jeder haben. (324)

Was hier noch als berechtigtes Interesse der anderen erscheint, wird in anderen Fällen als Neid diffamiert. Einerseits wird als gravierendes Problem herausgestellt, daß man den anderen mitziehen müsse, weil er ein Faulpelz sei,

... und ist ein fauler Hund dabei, dann darf man den Kameraden mit durchziehen. So arbeite ich für mich. Was ich hab, das hab ich. (428)

andererseits wird den Kollegen vorgeworfen, ihr blinder Eifer schade nur, denn:

Dann kommt der Kalkulant und sagt: so können wir nicht mehr weiterarbeiten. Die liefern alle über 80 ein, die verdienen zu viel Geld, da muß ein neuer Preis her. (341)

Vor allem auch die besondere Interessenlage vieler ausländischer Arbeiter führt zu stetigem Anstieg des Leistungsniveaus:

Die kennen sich da auch nicht so aus. Die hauen eben drauf. Ich meine, ich muß mir überlegen: ich muß das noch zwanzig Jahre machen. Die meisten (sc. Ausländer) gehen ja nach ein paar Jahren weg. Die hauen einfach drauf, irgendeine Zeit, und sieh zu oder stirb. (342)

Ihr kurz- oder mittelfristig orientierter maximalistischer Standpunkt begründet auch das teilweise sehr schlechte Verhältnis zwischen deutschen und ausländischen Arbeitern, die zudem noch aus vielen Ländern stammen.

So wie eigene Tüchtigkeit und Fleiß zu Tugenden erhoben werden, wird umgekehrt Selbstbeherrschung verlangt:

Man muß Selbstbeherrschung haben, nicht gleich alles aufs höchste hinauftreiben. Es gibt Leute, die wetzen den ganzen Tag rum wie der Blitz... (411)

Für die Mannheimer Akkordarbeiter stellt sich dieselbe Problematik von einer anderen Ebene her dar. Zwar halten sie in gleicher Weise an ihrem individuellen Nutzenstandpunkt fest, reflektieren aber das Problem der Konkurrenz untereinander zum Großteil unter der Perspektive ihrer notwendigen Einschränkung. Ihnen ist häufiger bewußt, daß ihr individuelles Lohninteresse dann besser durchgesetzt werden kann, wenn sie von ihrem individuellen Nutzen punktuell abstrahieren und ihre Interessen kollektiv durchzusetzen suchen. Im Mittelpunkt ihrer Erfahrung und Einschätzung steht die Kritik an der eingeführten aAB, durch die die Differenzierung und damit die Konkurrenz untereinander verschärft worden ist:

Früher war das bei der Firma so, da ist für jeden Platz dasselbe Geld bezahlt worden. Und später hat man die analytische Arbeitsplatzbewertung eingeführt und da kamen die Geldunterschiede... und dann sind die Reibereien gekommen. Ich finde, man hätte das ganze System gar nicht einführen sollen. Die Arbeitgeber wollen ja die Uneinigkeit reinbringen, damit sich die Leute gegenseitig mißtrauen. (107)

In ihrer Kritik an der aAB stimmen sie mit den Zeitlöhnern überein, obwohl ihre Einführung im Betriebsdurchschnitt mit einer beachtlichen Anhebung der Löhne verbunden war. Das Problem stellt sich jenen Mannheimer Akkordarbeitern schärfer, die im Gruppenakkord arbeiten. Die gemeinsame Arbeit in derselben Lohngruppe und die Gruppenabrechnung lassen die durch die aAB bewirkten Differenzierungen als ungerechtfertigt erscheinen; ihr alleiniger Sinn kann folglich nur darin gesehen werden, Uneinigkeit unter den Arbeitern zu säen:

Wir haben jahrelang geschafft miteinander und jeder hat dasselbe Geld gehabt und dann war Schluß. Ich mein man sagt: bei Geld hört die Freundschaft auf... Ich hab schon oft gesagt, es ist viel Unzufriedenheit reingekommen in den Betrieb unter die Kollegen. (119)

Daß die Gewerkschaft und der BR die Einführung der aAB entscheidend unterstützt haben, wird ihnen auch angekreidet:

Die Gleichheit ist zum Teil von der Gewerkschaft durch die analytische Arbeitsplatzbewertung abgeschafft worden. (124)

Die Folge ist, daß der Zusammenhalt der Arbeiter allgemein gelitten hat und in Konsequenz die Konkurrenz untereinander wieder stärker zum Tragen kommt und einzeln versucht wird, seinen Nutzen anzustreben:

Jeder ist Individualist. Es hat ja jeder Angst, er macht zu viel. Das Zusammenhelfen, den Geist gibts ja heute nicht mehr, in dem wir groß geworden sind: einer für alle, alle für einen. (126)

Unverkennbar bleibt aber dennoch die unterschiedliche Ausformung des Konkurrenzverhaltens in beiden Betrieben bestehen. Dem fast durchgängig reinen Konkurrenzstandpunkt der Nürnberger Akkordlöhner steht jener modifizierte der Mannheimer gegenüber, die deutlich stärker den Zwang zur Beschränkung der Konkurrenz untereinander reflektieren, um in der Konkurrenz bestehen zu können.

Die Diskrepanz kommt vor allem in der Gegenübersetzung der Interessen der Arbeiter und denen des Unternehmens bei Zeitaufnahmen zutage. Keine der Unternehmensleitungen wartet darauf, daß die Leistungsanreizfunktion ihre Wirkung zeigt, die Leistungsnormen von den Arbeitern selbst überboten werden. Sie wird ohnehin partiell durch die Akkordschraube ad absurdum geführt. Durch häufige Zeitaufnahmen, durch die Überprüfung von Akkordvorgaben nach minimalen Veränderungen am Arbeitsplatz wird von der Betriebsleitung zusätzlich versucht, die Normen hinaufzusetzen. Hier zeigen sich nun gravierende Unterschiede, die im Niveau des Interessenbewußtseins verankert sind. Anders als im Nürnberger Betrieb wird in Mannheim der ständige "Grabenkampf" mit dem Kalkulanten nicht als privater ausgetragen, d.h. als individueller und als persönlicher, sondern als kollektiver verstanden, in der auch der Kalkulant lediglich als ausführendes Organ der Betriebsleitung erscheint. Der individuelle Nutzen- und Konkurrenzstandpunkt ist an dieser Stelle bei den Mannheimer Befragten relativiert. Nach Ankündigung einer Zeitaufnahme sprechen sich die Arbeiter der Abteilung, die letztlich als gesamte davon betroffen ist, untereinander ab; der Vorgang wird von allen aufmerksam verfolgt und bei Unstimmigkeiten zwischen dem Kalkulanten

und dem Arbeiter sind seine Kollegen sofort zur Stelle - wie im übrigen der häufig von vorneherein hinzugezogene zuständige Betriebsrat. Die Zeitaufnahme enthält als Kompromiß zwischen der von den Arbeitern absichtlich verlangsamten Ausführung des Arbeitstempos und den Bestrebungen des Stoppers, Höchst- anstatt Normalleistungen zu erreichen, tendenziell den "objektiven" Charakter der Leistungsentlohnung. Die Normen sind Resultat eines versteckten Feilschens zwischen Arbeiter und Zeitnehmer und des Kräftemessens zwischen den Arbeitern der Abteilung und der Betriebsleitung. Im Betrieb A dagegen fehlt zumeist die solidarische Kontrolle der Zeitaufnahme durch die Kollegen und auch der Betriebsrat schaltet sich in der Regel nur dann ein, wenn er von einem Betroffenen angerufen wird, der sich stark übervorteilt sieht. Zudem nutzt die Betriebsleitung häufig die besonderen Interessen und die Unerfahrenheit ausländischer Arbeiter aus, die bei Zeitaufnahmen nicht einkalkulieren, daß sie langfristig die ermittelten Werte erreichen müssen. Als "Ausgewählte" scheinen sich einige verpflichtet zu fühlen, besonders "gut" als Proband abzuschneiden. Die Zeitaufnahme stellt sich kaum als Auseinandersetzung zwischen Arbeiter und Zeitnehmer resp. zwischen Arbeitern und Betriebsleitung dar, in der die ermittelten Werte als Produkt des Kräftemessens erscheinen. In Nürnberg überwiegt die Vorstellung, daß der Arbeiter versuchen muß oder versucht, den Kalkulanten zu betrügen, in dem er seine wirkliche, i.e. die objektive, Leistung zurückhält:

Das ist nämlich meistens so: Wenn einer hört, halt, heute kommt der Kalkulant, dann will er den möglichst über die Ohren hauen. Er möchte versuchen, eine möglichst lange Laufzeit rauszubringen. Und dann wird das meistens übertrieben. Daß dann der Kalkulant sagt "Paß einmal auf, du mußt das schneller laufen lassen und deinen Vorschub mußt du größer machen", das ist ein klarer Fall. Meistens ist es so, daß die Sache übertrieben wird und dann haut es natürlich nicht mehr hin. Der Kalkulant ist ja auch nicht blöde, dafür ist er ja auf die Schule gegangen. (343)

Bei vorsichtiger Interpretation kann die Bevorzugung des Einzel- oder Gruppenakkordes als Indiz für den reinen oder eingeschränkten Konkurrenzstandpunkt gewertet werden. Im Prinzip erwächst aus den Formunterschieden des Akkordes nicht zwangsläufig eine mehr individuelle oder mehr kollektive Orientierung. Der Gruppenakkord unterstellt zwar gemeinsames Arbeiten und gemeinsame Abrechnung, die Konkurrenz ist aber nicht ausgeschaltet, sondern zusätzlich dadurch abgesichert, daß statt der Vorgesetzten die eigenen Kollegen zur weiteren Kontrollinstanz geworden sind. Gruppenakkord kann also ein Mittel sein, die Konkurrenz untereinander zu verstärken, sie zur Grundlage der Entlohnungsmethode zu machen. Die Funktion wird durchaus von den Mannheimer Befragten erkannt:

Das ist ja durch den Gruppenakkord, da hat man das so hübsch gemacht, daß einer den anderen indirekt überwachen oder aufreiben soll, denn es heißt ja: ihr wollt euer Geld, also müßt ihr diese Stückzahl bringen. (117)

Der Umgang mit dem Gruppenakkord setzt also voraus, daß er nur dann für Arbeiter von Vorteil ist, wenn sie ihr eigenes Konkurrenzverhalten kontrollieren und zügeln können. Wenn dies nicht der Fall ist wie im Nürnberger Betrieb, dann heißt Gruppenakkord rigorose Auslese Leistungsschwächerer durch die Kollegen:

Aber heutzutage - selbst im Gruppenakkord, wenn einer nicht hinkommt, hauen sie ihn auch raus. Das schauen sie sich nicht lange an. (342)

Diese Zweischneidigkeit wird auch von einem Großteil der Mannheimer Akkordarbeiter gesehen. Zwar bietet ihnen der Gruppenakkord den Vorteil der Zusammenarbeit und eines größeren, stärkeren Zusammenhalts, gleichwohl ist dieser ständig bedroht:

Manchmal sehne ich mich danach allein zu sein, im Einzelakkord zu arbeiten. Es kommt manchmal zu Auseinandersetzungen und Reibereien, wie es auch

manchmal in einer Familie ist. Ich war immer in Gruppen drin, wo sich, wenn Luft gemacht worden ist, wieder alles in Ordnung gebracht hat. Es würde mir wahrscheinlich doch die Zusammenarbeit irgendwie fehlen. (133)

Um Mißverständnisse zu vermeiden: wenn Gruppenakkord nicht zum perfekteren Motor der Konkurrenz untereinander werden soll, ist größere Geschlossenheit der Kollegen erforderlich und die häufigere Befürwortung des Gruppenakkords durch die Mannheimer Akkordlöhner unterstellt, daß ihr Zusammenhalt von ihnen (noch) als ausreichend eingeschätzt wird, um dieser Gefahr zu entgehen. Die in der Tabelle 32 wiedergegebene unterschiedliche Beurteilung von Einzel- und Gruppenakkord kann nicht als Indikator für eine prinzipielle Zustimmung zum Akkord verstanden werden. Insgesamt wird deutlich, daß im Nürnberger Betrieb der Konkurrenzstandpunkt reiner ausgeprägt ist, 92 Prozent der Akkordarbeiter sprechen sich für den Einzelakkord aus. Die Mannheimer Akkordlöhner ziehen zu 42 Prozent den Einzelakkord vor, zumeist mit der Begrün-

Tabelle 32

Frage-Nr. 1.1.1.2.

Stellungnahme der Akkordlöhner zum Gruppen- und Einzelakkord

	Betrieb A (N= 48) %	Betrieb B (N= 43) %
für Gruppenakkord	6	33
für Einzelakkord	92	42
weder .. noch ..; problematisiert Akkord überhaupt	2	16
K A	-	9
Zusammen	100	100

dung, daß durch die aAB eingeführte Lohndifferenzierungen das Konkurrenzverhalten verstärkt worden sei. Der bedrohte oder schwächer gewordene Zusammenhalt macht die Handhabbarkeit des Gruppenakkords durch die Arbeiter für sie problematischer. Ein weiterer Faktor ist, daß die Mannheimer Befragten zu einem größeren Teil im Gruppenakkord arbeiten, und die Affirmation des Faktischen (das ist allerdings die Erfahrung, daß durch Gruppenakkord auch die Konkurrenz eingeschränkt werden kann) eine gewisse Rolle spielt. Bemerkenswert ist, daß 16 Prozent erst gar nicht auf die Differenz von Gruppen- und Einzelakkord eingingen, sondern den Akkord generell problematisierten.

Für die Akkordlöhner in beiden Betrieben kommt des weiteren der Konkurrenz um bessere und höher bewertete Arbeitsplätze resp. Arbeitsaufgaben eine gewisse Bedeutung zu:

Denn jeder versucht doch, einen besseren Arbeitsplatz zu finden, es braucht nicht immer mir das Geld zu sein. (140)

Die Möglichkeiten sind aber begrenzt.

Für die Zeitlöhner ist die Einstufung in Arbeitswert- resp. Lohngruppen und die Zuweisung von Arbeitsaufgaben, denen bestimmte Lohngruppen zugeschrieben sind, neben der Leistungszulage Hauptbezugspunkt ihrer Konkurrenz untereinander. Die Ausgangsbedingungen sind zunächst in allen Abteilungen beider Betriebe ähnlich. Sie sind gekennzeichnet durch das Vorherrschen (Betrieb A) bzw. das Vordringen (Betrieb B) von Vorgabezeiten in einigen klassischen Bereichen des Zeitlohnes. Dieser Vorgang läuft zumeist synchron mit bestimmten Dequalifizierungsprozessen. Im Turbinenbau des Nürnberger Betriebes findet

diese Entwicklung in Form eines faktisch als Festlohn garantierten Akkordlohnes ihren Ausdruck. Bei der analytischen Arbeitsplatzbewertung hängt die Eingruppierung von den Arbeitsanforderungen, die durch den Arbeitsplatz bezeichnet werden, ab. Bei der im Betrieb A praktizierten modifizierten Fassung des summarischen Systems wird versucht, zwischen der Beurteilung des Arbeiters und der der Arbeit einen Kompromiß zu schließen. Die Differenz liegt darin, daß die aAB differenzierter und scheinbar objektiver ist als die im Nürnberger Betrieb angewandte, wo die individuelle Zuweisung von Arbeitsaufgaben, die bestimmten Lohngruppen zugeordnet sind, der Betriebsleitung größere Spielräume läßt. Die den Arbeitern nicht immer klare Vorgehensweise wird zum Teil auch kritisiert:

Wenn einesteils die Arbeit bewertet wird, andersteils der Arbeiter, dann ist das nicht richtig.
(413)

Auf der anderen Seite zeigt sich, daß die affirmierte größere Objektivität der Leistungsbewertung durch die aAB von den Mannheimer Befragten nicht zum Ausgangspunkt der Beurteilung gemacht wird. Ihre zumeist kritische und ablehnende Einschätzung wird nicht absolut mit der falschen Bewertung einer als objektiv unterstellten Leistung begründet, sondern relativ im Vergleich zur Bewertung anderer Arbeiter. Schneidet man dann zu ungünstig ab, beruft man sich bei seiner Forderung nach einem zusätzlichen Arbeitswert nur legitimatorisch auf die Leistung.

Nein, da bin ich nicht zufrieden. Aus dem Grund nicht, weil wir mit dem Arbeitswert 29 keine -- werden können. Wir müßten bei der Arbeitsplatzverteilung 30 Arbeitsteile kriegen und das war nicht der Fall. Es gab auch Beschwerden. (207)

Schon der Hinweis, daß sich die ganze Gruppe falsch bewertet fühlte - und es berichten viele Befragte von

Reklamationen -, verweist auf den faktischen Orientierungspunkt, nämlich auf die relative Struktur der Differenzierungen. Daß die Einstufung wenig mit Objektivität zu tun hat und es darauf auch nicht unbedingt ankommt, verdeutlicht auch die folgende Darstellung:

Es war das Problem eben. Wir haben früher bedeutend mehr verdient gegenüber -- also, die Universalfräser zum normalen Fräser. Das ist jetzt durch die neue Einstufung ein bißchen geändert im Interesse der anderen Kollegen. Und wir sind dafür nicht so hoch gehoben worden. -- Also wir haben uns dagegen gewehrt, aber es war nichts zu machen. Der Betriebsrat hat das für besser gehalten und, wenn man es richtig betrachtet, ist es auch besser. (224)

Bezugspunkt ist hier nur die Lohnrelation zwischen Universal- und normalen Fräsern. Ähnlich wie bei den Mannheimer Akkordlöhnern, wird auch hier das gemeinsame Interesse, als dessen Inkarnation der Betriebsrat erscheint, als übergeordneter Bezugspunkt akzeptiert. In der Regel fühlten sich nicht einzelne Arbeiter, sondern Gruppen benachteiligt. Das gemeinsame Betroffensein zwang auch zu gemeinsamem Vorgehen.

Die feinen Unterschiede in der Abstufung der Arbeitswerte, die kaum noch mit wahrnehmbaren Unterschieden der jeweiligen Tätigkeiten in Bezug gesetzt werden können, lassen auch die überwiegende Zahl der Mannheimer Zeitlöhner die Vermutung aussprechen, es handele sich um eine reine Spaltungsstrategie der Betriebsleitung, die lediglich Leistung als Kriterium vorschiebe:

Erstens liegt es daran, daß man die Arbeiter besser in Uneinigkeit haben kann. Begründet wird das mit der Unterschiedlichkeit der Leistung. (219)

Der Unternehmer bezwecke nichts anderes damit, als Uneinigkeit zu schüren:

Das liegt wahrscheinlich daran, daß der Unternehmer darauf aus ist, die Uneinigkeit unter den Arbeitern zu schüren, mit der unterschiedlichen Bezahlung, daß eben einer immer auf den anderen Neid hat. (244)

Der Erfolg, den die Betriebsleitung damit erzielt, wird unterschiedlich beurteilt. Entweder:

Es ist ja eine gewisse Politik die Entlohnung, gerade allein bei fünf Pfennig - das dreht sich gar nicht um die fünf Pfennig; da ist aber dann schon der Stunk und die Leute sind sich nicht einig. ... und so werden die Leute immer auseinander gehalten. (223)

oder es wird das Gegenteil bewirkt:

Da ist der Unternehmer immer dran interessiert, egal, was er Neues einführt, er ist immer dran interessiert. Aber die Stärke von den Kollegen beweist ja immer wieder das Gegenteil. (252)

Die Mannheimer Zeitlöhner verlegen also in der Regel die gesamte Einschätzung der aAB auf die Problemebene des Zusammenhaltes untereinander und der Entgegensetzung zum Unternehmensinteresse. Ihr Urteil ist nur insofern auf die individuelle Leistung gestützt, als Forderungen, die auf die Wiederherstellung der ehemaligen Relation des Lohngefüges zielen, legitimiert werden müssen. Daraus kann aber nicht abgeleitet werden, sie lehnten das Leistungskriterium ab. Leistungsunterschiede sind vielmehr berechtigt, soweit sie wahrnehmbar sind, und sie sind es nicht mehr, wenn sie den Zusammenhalt aufzulösen drohen.

Insgesamt hat sich im Mannheimer Betrieb die Lohnstruktur nach einer etwa fünf Jahre dauernden Einlaufphase stabilisiert, auch wenn Neufestsetzungen von Arbeitswerten an der Tagesordnung sind. Anders als hier wird im

Nürnberg der Betrieb das Lohngefüge variabler gehalten und ist uneinheitlicher. Es wird wesentlich strukturiert durch die Lohnpolitik der Betriebsleitung, der von der betrieblichen Interessenvertretung wenige Beschränkungen entgegengesetzt werden, und folglich auch durch die schärfere Konkurrenz der Arbeiter untereinander. Was für die Nürnberger Akkordlöhner zutrifft, läßt sich auf die Zeitlöhner übertragen. Die aufgrund von Arbeitszerlegung und "Spezialisierung" gewisser Teilebearbeitung ermöglichte Lohnsenkung und der umfangreiche Einsatz ausländischer Arbeiter, der gleichfalls das Lohnniveau drückt, wird zur Folie, auf der das eigene Bestehen in der Konkurrenz positiv herausgestellt wird. Diese Maßnahmen werden nicht etwa kritisiert, sondern gutgeheißen:

Ja, ich bin schon zufrieden, weil früher war das alles nach Lohngruppe 8, Schlosserarbeiten. Da wir jetzt einen Haufen Ausländer haben und die wollen Geld verdienen und wir wollen natürlich mehr verdienen wie die Ausländer. Das ist schon so arrangiert, daß wir jetzt nur Lohngruppe 8 haben, daß man da noch weiß, wer da Fachmann ist. (422)

Daß man seinen eigenen Nutzen besonders hochhalten kann im Vergleich zu anderen Arbeiten, wird zum Abgrenzungskriterium untereinander:

Ich arbeite in Lohngruppe 8. Ich möchte betonen, daß so von unserer Gruppe ca. 6 Mann sind - wir also drei, die nur in dieser Lohngruppe arbeiten, währenddem die restlichen in Lohngruppe 7 arbeiten. (407)

Daß die Uneinigkeit resp. die Konkurrenz Ergebnis der betrieblichen Praxis ist, verdeutlicht der Grund seiner Einstufung:

Auf der anderen Seite bin ich wieder einer, der bevorzugt wird, weil wohlgemerkt, das ist eine freiwillige Entscheidung des Betriebes. ... gewährt, weil ich damals schon mich nach einem anderen Beruf (sc. Betrieb) umgeschaut hab und da wollten sie mich absolut halten, weil Fachkräfte sind halt trotzdem noch Mangelware. (407)

Der Befragte war zu jener Zeit ungefähr 32 Jahre alt. Bei keinem Befragten finden sich kritische Äußerungen über die betriebliche Praxis, älteren Arbeitern weniger Lohn zu bezahlen, ausgenommen von Betroffenen selbst. Im Mannheimer Betrieb würde dies vom Betriebsrat und von den Arbeitern nicht hingenommen werden. Typisch dafür ist der Fall eines 56jährigen gelernten Maschinenschlossers, der seit zwanzig Jahren am selben Arbeitsplatz als Schleifer mit Lohngruppe 6, also eine Angelernten-Lohngruppe, beschäftigt ist:

Ich hab immer wieder versucht, in eine andere Abteilung zu kommen. Sie machen das nicht, sie sagen: was will der noch, aufhören tut der nimmer. (406)

Auch der Betriebsrat konnte ihm nicht weiterhelfen, weil er dagegen nichts unternehmen könne. Eine höhere Lohngruppe wurde ihm schließlich für den Fall angeboten, daß er sich bereit erklärte, zwei Maschinen zur gleichen Zeit zu bedienen.

Wissen sie, was ich dem Obergeringenieur zur Antwort gegeben habe: ich will älter werden, sag ich, ich mach da nicht mit, dann hör ich sofort auf, wenn es auf der einen Maschine nicht langt. ... Das ist Erpressung, das können sie nur mit einem Alten machen. (406)

Anläßlich seines kürzlichen Firmen-Jubiläums wurde ihm die Einstufung in eine höhere Lohngruppe gewährt sowie "eine Art Leistungszulage", die den in LG 7 Beschäftigten bezahlt wird. Das Ergebnis ist auch wieder bezeichnend:

Die mit Lohngruppe 8 beschwerten sich inzwischen, die sagen: das ist zu hoch, dann kommt ihr ja fast so hoch wie mir. (406)

Das in Nürnberg entschieden stärker ausgeprägte Konkurrenzverhalten der Arbeiter wird außerdem durch das Zulagensystem für Zeitlöhner gefördert. Zeitlöhnern wird neben dem Grundlohn (und das ist im Betrieb A der Tariflohn) im Betriebsdurchschnitt eine Leistungszulage von 11,5 Prozent bezahlt. Davon sind aber ohnehin 10 Prozent durch den Manteltarifvertrag abgesichert und die restlichen 1,5 Prozent durch eine Betriebsvereinbarung. Diese Leistungszulage kann individuell schwanken zwischen 4 und 30 Prozent! Man kann sich ausrechnen, wieviel für den einen Teil übrig bleibt, wenn der andere 20 oder 30 Prozent Zulage bekommt. Durch die Schwankungsbreite ist die Leistungszulage zu einem wirkungsvollen, die Konkurrenz bekräftigenden Mittel der betrieblichen Lohnpolitik entwickelt worden. Die Leistungszulagenregelung sieht im Mannheimer Betrieb anders aus. Von der dort im Manteltarifvertrag vorgeschriebenen durchschnittlichen Leistungszulage von 16 Prozent werden 10 Prozent individuell angerechnet und die restlichen 6 Prozent werden nach einer Skala von Null bis zehn Prozent verteilt. Die Lohndifferenzierung aufgrund von Leistungszulagen ist wesentlich eingeschränkter, wenngleich auch in diesem Rahmen willkürlich. Die Einschätzung der Leistungszulagen durch die Befragten bestätigen die dargelegten Unterschiede des Interessenbewußtseins in beiden Betrieben. Zwar wird auch von den Nürnberger Zeitlöhnern - auch angesichts offenkundiger willkürlicher Handhabung - die Leistungszulagenpraxis kritisiert, aber seltener als in Mannheim vor dem Hintergrund einer Gefährdung der Geschlossenheit untereinander. Es ist bezeichnend, daß nur für jene Befragte, die mit ihrer Leistungszulage zufrieden sind, diese irgendetwas mit Leistung zu tun hat, meist wird sie als "Nasengeld" bezeichnet.

4.3. Lohn als Reproduktionsfonds und Kostenfaktor

Daß der Gebrauch des Mittels Lohnarbeit gleichbedeutend ist mit einer zumindest achtstündigen Unterwerfung unter fremde Zwecke bestimmt teilweise die Erfahrung im Arbeitsprozeß. Dort bleibt jedoch die Identifizierung der fremden Zwecke zumeist auf einer konkretistisch-anschaulichen Ebene haften. Dagegen läßt die Erfahrung aus der Konkurrenz untereinander im Rahmen des Lohnsystems das bestimmende Interesse des Unternehmers schärfer hervortreten. Daß es ein dem eigenen entgegengesetztes Interesse ist und man nur in der Konkurrenz zum Unternehmer bestehen kann, wenn die Konkurrenz untereinander partiell eingeschränkt oder suspendiert ist, kennzeichnet vor allem die Erfahrung und das Bewußtsein der Mannheimer Befragten. Unabhängig von der Interpretation des Unternehmensinteresses wird dieses von allen Befragten in den verschiedenen Methoden der Leistungssteigerung entsprechend den spezifischen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen erfahrbar und wahrgenommen. Daß der Lohn für Arbeiter Reproduktionsmittel und für den Unternehmer Kostenfaktor ist, konstituiert den Gegensatz der Interessen, deren jeweilige Berechtigung unterstellt wird. Nahezu alle Befragten gehen davon aus, daß der Unternehmer Gewinn machen müsse, da dies die Voraussetzung ihres eigenen Nutzens ist. Das kapitalistische Produktionssystem wird also als Bedingung der eigenen Reproduktionsmöglichkeit von allen Befragten vorausgesetzt und als vorgegebene Bedingung akzeptiert. So halten auch nur 9 Prozent aller Befragten den Unternehmergewinn nicht für prinzipiell gerechtfertigt.¹⁾ Und selbst jene, die die prinzipielle Berechtigung mit Argumenten bestreiten, d.h. nicht ihre moralische Entrüstung über die Höhe des

1) Vgl. Abschnitt 4.4.

Gewinns hypostasieren, können nicht umhin, sich auf das System einzulassen:

Ich muß mit dem Problem fertig werden. Ich lebe in einer Gesellschaft, die kapitalistischen Charakter hat, das (sc. der Gewinn) ist zwangsläufig. (206)

Den meisten Befragten geht es einzig und allein um die Chance, auch aus ihrer Einkommensquelle einen möglichst hohen Nutzen zu ziehen. Daß ihr Interesse, bei möglichst geringem Verschleiß einen hohen Lohn zu erhalten, mit dem Interesse des Unternehmens konfligiert, durch hohe Arbeitsintensität und niedrige Lohnkosten die Nutzung des "Produktionsfaktors Arbeit" zu optimieren, erfahren die Arbeiter vor allem in den alltäglichen Auseinandersetzungen und Veränderungen am Arbeitsplatz. Auf betrieblicher Ebene verfügt die Unternehmensleitung über ein breites Arsenal von Mitteln, um ihr Interesse durchzusetzen: es sind nicht nur technische und arbeitsorganisatorische Methoden der Arbeitsintensifikation, sondern auch solche, die die Konkurrenz der Arbeiter untereinander zum wirkungsvollen Hebel des Rentabilitätsprinzips werden lassen. Ihrerseits können Arbeiter versuchen, entweder durch verstärktes Konkurrenzstreben individuell an ihrem Interesse festzuhalten oder kollektiv Veränderungen der Leistung-Lohn-Relation entgegenzuwirken.

Die Veränderungen der Arbeitsbedingungen und der Leistungsnormen ¹⁾ finden im Spannungsfeld der Interessen der Arbeiter und des Unternehmers statt. Sie werden vom Großteil der Befragten als Maßnahmen verstanden, die der Rentabilitätsverbesserung, der Kostensenkung und der Erhöhung der Arbeitsproduktivität dienen. Lohnkostensenkung kann nicht nur relativ durch Leistungssteigerung erreicht werden,

1) Vgl. Abschnitt 3.1.1.

sondern auch durch Verringerung der Belegschaft. Dies kann zum Mittel werden, das die Lohneinkommen der Arbeiter gefährdet und einschränkt:

In dem Moment, wo wir eine hohe Arbeitslosenquote haben -- die Arbeitslosenquote und die offenen Stellen, das ist immer der Regulator. (208)

Der höheren Arbeitsproduktivität dienen auch neue Maschinen:

Auf die Modernisierung. Jede neue Maschine: mehr Arbeit. Denn ich muß das Doppelte machen für das gleiche Geld. Jede neue Maschine läuft schneller und ihr Preis (sc. Akkord) geht herunter. (303)

Ebenso bedeutet Rationalisierung der Arbeitsorganisation Einsparung von Lohnkosten und intensivere Nutzung der Arbeitskraft, d.h. mehr Leistung:

Naja, aufgrund der Rationalisierung. Was sie bedeutet so im Betrieb, das weiß ein jeder: mehr Ausstoß, mehr Leistung. (249)

Daß auch die Konkurrenz der Arbeiter untereinander von ihnen als Mittel interpretiert wird, die Leistung zu steigern ohne den Lohn in gleichem Maße zu erhöhen, ist im vorigen Abschnitt dargestellt worden.

Als weitere Faktoren werden die in den Tarifrunden vereinbarten Lohnerhöhungen angegeben und teilweise als Anlaß für den Unternehmer interpretiert, vorsorglich oder nachträglich durch Leistungssteigerungen das alte Leistungs-Lohn-Verhältnis zu restaurieren:

Ja, mir ist aufgefallen, daß die Hektik dann meistens immer angefangen hat, wenn Lohnforderungen da waren. Ich vermute, daß der Unternehmer durch den mehr Lohn, wo wir bekommen, auf eine andere Art, durch die Zeit, das wieder herausholen will. (229)

Dieses Argument wird zumeist von Mannheimer Befragten vorgebracht.

Die Erklärungsmuster der ständigen betrieblichen Konflikte zwischen Arbeitern und Unternehmens- resp. Betriebsleitung um die Leistungs- und Lohnhöhe sind unterschiedlich. In ihnen spiegeln sich zugleich die widersprüchlichen Bestimmungen des Lohnes - einerseits als Reproduktionsmittel, andererseits als Kostenfaktor - wider. Die Konkurrenz zwischen Arbeitern und Unternehmern ist für die Arbeiter zweischneidig. Versuchen sie ihr Interesse an einem möglichst hohen Lohn durchzusetzen, gefährden sie die Rentabilität und Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens. Beziehen sie die Rentabilität als Bedingung der Verwirklichung ihres eigenen Interesses in die Überlegungen ein, sind sie gezwungen, ihre Lohnvorstellungen freiwillig einzuschränken. In der Konkurrenz zum Unternehmer erfahren sie also nicht nur den Interessengegensatz, sondern auch, daß ihr eigenes Interesse vor einer immanenten gegensätzlichen Alternative steht: hoher Lohn versus gesicherten Lohn, dessen Höhe auch von der Art des Kompromisses bestimmt ist, den sie mit sich selber abschließen.

Das konkurrierende Interesse des Unternehmers wird auf der betrieblichen Ebene aufgrund ständiger technischer und arbeitsorganisatorischer Veränderungen des Produktionsprozesses spürbar. Die Ursache der Ökonomisierung des Arbeitskräfteeinsatzes, die sich den Arbeitern in der Steigerung des Arbeitstempos und der Belastungen zeigt, wird von den Befragten unterschiedlich interpretiert (vgl. Tabelle 33). An erster Stelle wird von den Befragten das Gewinn- resp. Profitinteresse des Unternehmers angegeben, wobei sich allerdings deutliche Unterschiede zwischen den Betrieben erkennen lassen. Gegenüber 41 Prozent der Mannheimer Befragten geben nur 17 Prozent der Nürnberger den Unternehmergewinn als treibendes Motiv an.

Tabelle 33

Frage-Nr. 1.1.2.2.

Hauptursache ^{x)} der Steigerung von Arbeitstempo und
-belastung

	Betrieb A (N= 87) %	Betrieb B (N= 96) %
Gewinn-, Profitstreben	17	41
Rentabilität	20	16
Marktentwicklung (Konkurrenz, Nachfrage)	23	17
Rationalisierung	14	18
technischer Fortschritt	15	3
Summe	100	100

- x) Die Interviewer waren gehalten, bei jenen Antworten nachzufragen, die lediglich auf technische und arbeitsorganisatorische Ursachen zielten, um zu ermitteln, ob diese als selbstständige Entwicklung der Arbeitsorganisation betrachtet werden oder als Ausdruck ökonomischer Interessen und Marktzwänge. D.h., daß nur jene Befragte, die z.B. den technischen Fortschritt, aber auch bei Nachfrage keine weitere Ursache angeben, zur Kategorie "technischer Fortschritt" gezählt wurden; jene, die beispielsweise den Unternehmensgewinn als treibendes Motiv bezeichnen und von uns entsprechend klassifiziert wurden, können durchaus auch die technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen erwähnen.

Jenen Befragten, die sich besonders drastisch ausdrücken, erscheint das Gewinnstreben als persönliches Attribut der "Kapitalisten", die ihre "Profitgier" (217) und "Gewinnsucht" (413) auf Kosten der Arbeiter befriedigen:

Die Kapitalisten kriegen nicht genug, die wollen immer mehr haben -- auf unsere Kosten praktisch.
(304)

In manchen Fällen wird diese Argumentation ausgeweitet. Das egoistische Streben nach dem eigenen Nutzen kennzeichnet nicht nur den Unternehmer, sondern ist Zweck eines jeden Menschen, also auch des Arbeiters:

Worauf? Aufs Gewinnstreben vom Unternehmer. Und das Gewinnstreben ist eigentlich ganz normal. Jeder Mensch möchte immer mehr, auch der Arbeiter möchte mehr Lohn und der Unternehmer ---. Man quetscht mit neuen Maschinen usw. viel mehr aus die Leut. (201)

Wenn auch in einigen Fällen das Gewinninteresse heftig kritisiert und für die Leistungssteigerungen verantwortlich gemacht wird, so wird seine Berechtigung von kaum einen Befragten angezweifelt. Schließlich sind beide Interessen nur gemeinsam realisierbar:

Ich muß ja leben, der Betrieb will leben, das ist Kooperation. (142)

Der Gewinn des Unternehmers wird zumeist als Voraussetzung der Verwirklichung des eigenen Interesses gesehen, auch wenn man bei der "Kooperation" schlechter abschneidet:

Der Unternehmer der hat freilich was davon, das ist letzten Endes immer so; aber das kommt auch uns zugute. (415)

Folgerichtig zielt die Kritik dieses Befragten auf das Fehlen "vernünftiger Maßstäbe", d.h. die Leistungsforderungen dürften nicht so hochgetrieben sein.

20 Prozent der Befragten rekurrieren auf die Marktentwicklung und 17 Prozent geben die Rentabilität als Hauptursache des gestiegenen Arbeitstempos und der Arbeitsbelastung an; sie beziehen sich damit explizit auf den Nutzen des Unternehmers. Die Nürnberger Befragten reflektieren etwas stärker auf die Sorge um die Selbstbehauptung ihres Betriebes in der Konkurrenz auf dem Markt als die Mannheimer.

Die Firma muß ja ihr Geld machen, die Firma muß ja auch mit der Konkurrenz mithalten und da muß mehr produziert werden und das geht wieder auf die Arbeiter raus. (337)

Jene Unternehmen, die nicht mithalten können und aus der Konkurrenz herausfallen, schaden auch dem Interesse der Arbeiter:

Das ist die Rationalisierung --, um konkurrenzfähig bleiben zu können. Es ist heutzutage so - siehe Strebelwerk (sc. ein größeres, in Konkurs gegangenes Mannheimer Unternehmen) - die haben nach denen alten Methoden gearbeitet und sind dabei kaputt gegangen. (144)

Außerdem bietet nur ein rentabel wirtschaftender Betrieb, der sich in der Konkurrenz gut behaupten kann, die Voraussetzung für zusätzliche Zahlungen an die Arbeiter:

In der Zeit, wo ich hier bin, da hat der Betrieb die Hälfte von der Krankenkasse bezahlt, es ist das Urlaubsgeld gestiegen, Urlaub verlängert worden - und das kostet Geld. (237)

Daß hinter den technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen ökonomische Interessen und Zwänge des Marktes stehen, wird vom überwiegenden Teil der Befragten gesehen. Nur 9 Prozent der Befragten und vor allem Nürnberger begreifen den technischen Fortschritt als eigentliche Ursache.

Der überwiegende Teil der Befragten erfährt das Interesse des Unternehmers als dem eigenen Lohninteresse entgegengesetzt und als dominierend. Sich daran teilweise entzündende Kritik (begrenzt auf diese Thematisierungsperspektive) verfährt zumeist personalisierend und diese Personalisierung trägt dazu bei, die Auswirkungen - den verstärkten Verschleiß und die Steigerung der Leistungsnormen - mit moralischen Kategorien zu problematisieren. Der Großteil der Befragten reflektiert indessen den Gewinn als notwendige Bedingung, als Voraussetzung, das eigene Interesse einlösen zu können. Nicht "Gewinnsucht" oder "Profitgier" des Unternehmers, sondern die Hinnahme des Gewinns als logischen Zweck des Unternehmens und die Berücksichtigung notwendiger Rentabilität angesichts der Konkurrenz der Kapitale bestimmen die Vorstellungen. Tendenziell werden diese Faktoren von den Mannheimer Befragten nüchterner in ihr Interessenkalkül einbezogen, vager und tentativer von den Nürnberger Befragten formuliert. Zugleich sind damit die perspektivischen Grundzüge der Gegenstrategie angegeben:

- der moralische Appell, der teilweise emphatisch vorgetragen wird, nicht skrupellos das Gewinninteresse durchzusetzen;
- die eher defensive Forderung nach Anerkennung der eigenen Interessen durch die Unternehmer; und Anerkennung meint nicht immer notwendig Gleichberechtigung, sondern vor allem auch bloße Berücksichtigung;

- die Schlußfolgerung, daß man nur durch mehr offensive-re Entgegensetzung des Eigeninteresses in der Konkurrenz zum Unternehmer bestehen könne.

4.4. Lohn- und Unternehmereinkommen

Daß der Lohn als Einkommen aus dem Verleih und dem Gebrauch der Arbeitskraft stammt, ist selbstverständlich. Woraus der Unternehmergeinn entspringt, wird unterschiedlich erklärt. Als seine alleinige Quelle geben 56 Prozent der Befragten ihre eigene Arbeit an, 16 Prozent nennen die Tätigkeit des Unternehmers und 11 Prozent sehen seinen Ursprung sowohl in ihrer eigenen als auch in der Tätigkeit des Unternehmers (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34

Frage-Nr. 1.2.11.1.

Herkunft des Unternehmergewinns

	Betrieb A (N= 87) %	Betrieb B (N= 96) %	insgesamt (N= 183) %
aus der Tätigkeit der Arbeiter	44	68	56
aus der Tätigkeit des Unternehmers	17	16	16
aus der Tätigkeit beider	16	6	11
aus dem Zusammentre- ten von "Kapital" und "Arbeit"	14	2	8
sonstiges	6	8	7
K A	3	-	2
Summe	100	100	100

Von der letzten Gruppe sind jene 8 Prozent Befragte abzugrenzen, die nicht die konkrete Tätigkeit des Arbeiters oder des Unternehmers meinen, sondern den Gewinn aus dem mystifizierten Zusammentreten der Produktionsfaktoren "Arbeit" und "Kapital" ableiten. Die Erklärung der Herkunft des Unternehmergewinns aus der Tätigkeit der Arbeiter, die vor allem von den Mannheimer Befragten herangezogen wird, stellt diese Befragtengruppe vor das Dilemma, einerseits den Gewinn als Resultat ihrer eigenen Arbeit zu begründen, andererseits aber die prinzipielle Berechtigung des Gewinns anzuerkennen. Nur eine kleine Gruppe entwickelt die Verteilungskriterien aus der Funktion von Arbeit und Kapital im Produktionsprozeß oder gibt die Verteilungs- als Entstehungsgründe aus.

75 Prozent aller Befragten akzeptieren die prinzipielle Berechtigung des Unternehmergewinns und nur 9 Prozent bestreiten sie. Die variantenreichen Versuche, sich dem Dilemma zu entziehen und Entstehungs- und Verteilungsursachen nicht in offensichtlichen Widerspruch zu setzen, lassen nur eine grobe Typologisierung von Legitimationsmustern des Unternehmergewinns zu.

Tabelle 35

Frage-Nr. 1.2.11.2.

Prinzipielle Berechtigung des Unternehmergewinns

	Betrieb A (N= 87) %	Betrieb B (N= 97) %	insgesamt (N= 183) %
berechtigt	79	72	75
nicht berechtigt	7	10	9
unentschlossen, weiß nicht	11	15	13
K A	2	3	3
Summe	99 (=100)	100	100

Für etwa die Hälfte aller Befragten ist ihre Arbeit alleinige Quelle des Unternehmergewinns. Dennoch leiten nur 5 Prozent ihre prinzipielle Kritik aus der Aneignung von Mehrarbeit durch den Unternehmer im Produktionsprozeß ab. Diese Argumentation stützt sich zum Teil explizit auf einen marxistischen Standpunkt:

Wenn ich acht Stunden arbeite und ich erarbeite in den acht Stunden für den Unternehmer einen Gewinn von sagen wir mal 3 oder 4 Stundenlöhnen - bei der heutigen Rationalisierung ist der Unterschied noch krasser als im Anfang der Industrialisierung -, dann ist das irgendwie ein Ausbeutungsfaktor. Man spricht nicht offiziell davon, aber versteckt ist es doch einer. (208)

Nur für diese kleine Befragtengruppe ist die Struktur der Einkommensverteilung Ausdruck eines antagonistischen Interessengegensatzes von Arbeitern und Unternehmern. Die übrigen Befragten, für die ihre Arbeit ausschließlich Ursache des Gewinnes ist, lassen den Zusammenhang von Entstehungs- und Verteilungsursachen des gesellschaftlichen Reichtums fallen, ohne daß der Perspektivwechsel als Bruch der Argumentation begriffen wird. Sieht man von dieser kleinen Gruppe ab, dann lassen sich durchgängig drei Argumentationstypen festhalten:

- eine erste Gruppe beruft sich bei der Legitimation des Unternehmergewinns auf die Notwendigkeit des unternehmerischen Gewinnstrebens und die Notwendigkeit von Investitionen; die Legitimation des Gewinns und das Gewinnstreben des Unternehmers wird ausschließlich unter dem Gesichtspunkt gesehen, welchen Nutzen andere, d.h. vor allem auch sie selber, daraus ziehen können.
- eine zweite Gruppe von Befragten bezieht sich auf das Zusammentreten der Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit und reflektiert stärker den daraus entstehenden gemeinsamen Nutzen von Unternehmer und Arbeiter.

- eine dritte Gruppe schließlich legitimiert den Unternehmergewinn ausschließlich als Resultat der unternehmerischen Leistung.

Diese generellen Argumentationstypen umfassen jeweils verschiedene Varianten.

Eine Reihe von Befragten der ersten Gruppe sieht den Unternehmergewinn durch seine Zweckbestimmung als zu investierendes Kapital gerechtfertigt:

Ein Gewinn muß immer da sein, sonst ist ja die Firma in ein paar Jahren bankrott. Da muß immer was erneuert werden, neue Maschinen gekauft werden. (115)

Der Gewinn wird zur Bedingung, um in der Konkurrenz auf dem Markt bestehen zu können:

Ein gesundes Unternehmen soll und muß Gewinne machen. Sie brauchen Geld zum Investieren, sonst sind wir auf dem Weltmarkt nicht mehr konkurrenzfähig. (332)

In anderen Fällen wird der Unternehmergewinn zur generellen Voraussetzung der Wirtschaft einer Gesellschaft:

Gewinne sollen sein. Eine Wirtschaftsordnung, die nicht mit Gewinn arbeitet, die wird rückläufig, das ist ganz logisch. (126)

Der Gewinn des Unternehmers bezieht seine Legitimation von seiner Zweckbestimmung als Investivkapital, er fungiert als "Köder", der das unternehmerische Gewinnstreben anreizen soll:

Der Gewinn sollte auch sein, daß er (sc. der Unternehmer) immer wieder investieren kann und auch bei ihm ein Anreiz ist. (140)

Und in dem bereits zitierten Fall wird er zum Motor der Wirtschaft:

Ich meine: wenn mir das Geld reinläuft und es sind keine Gewinne, keine Konkurrenz und nichts da, dann macht ja jeder seinen Trott. (126)

In den meisten Fällen wird der Widerspruch pragmatisch gelöst. Einerseits ist es zwar der Arbeiter, der dem Unternehmer den Gewinn verschafft, andererseits sieht man sich zum Kompromiß veranlaßt: jeder soll seinen Nutzen realisieren können.

Der Unternehmer gibt den Leuten Arbeit (sc. Lohn) und er will ja auch etwas verdienen dabei. (211)

Der Arbeiter kann ja tatsächlich nur einen Teil davon kriegen, denn ich kann ja nicht alles von irgendeinem Produkt verlangen. Dann bleibt nichts mehr übrig für die Aktionäre und für die Unternehmer selber. (210)

Selten wird der Bruch in der Argumentation bemerkt und sein Gewährwerden führt dann zu Ratlosigkeit:

Von unserer Leistung, was wir erschaffen. ... Der muß ja so arbeiten, daß er investieren und nicht bankrott geht und selbst sein Geld hat. Wie soll man da weiter sagen? Das ist die Unternehmenseite, in die kann man ja nie reinschauen. (123)

Für die zweite Gruppe von Befragten, die den Gewinn aus der Kompilation von Arbeit und Kapital im Produktionsprozeß ableitet, stellt sich der Zusammenhang von Produktion und Verteilung unproblematisch her. Es lassen sich drei Varianten der Argumentation herausstellen. Eine erste zeichnet sich durch die konkrete Vorstellung aus, daß der Arbeiter im Produktionsprozeß mit Arbeitsmitteln und -gegenständen umgeht, die ihm der Unternehmer zur Verfügung stellt. Der Arbeiter erhält für seine Arbeit

den Lohn und der Unternehmer einen Gewinn als Entschädigung für seine vernutzten Produktionsmittel und als Belohnung für die Bereitstellung von Kapital:

Der Unternehmer investiert Geld und dafür gehört ihm halt ein gewisser Anteil an dem, was produziert wird. (205)

In einem zweiten, häufiger verwandten argumentativen Muster wird die faktische Verteilung nach Einkommensarten selbst zum Grund. Die tautologische Bestimmung, daß der Unternehmergewinn deshalb berechtigt sei, weil Kapital Gewinn abwirft wie Arbeit Lohn, unterstellt, daß das Zusammentreten beider Produktionsfaktoren Ursache von Kapital- und Lohneinkommen. Einige Befragte sehen vollständig von diesem Zusammenhang ab und reduzieren ihre Legitimation des Unternehmergewinns auf die Überlegung, daß Geld Zinsen bringen muß, wie die Zinsen auf dem eigenen Sparkonto belegen:

Grundsätzlich, das ist ganz klar! Warum nicht? Der hat ja sein Geld reinstecken müssen und warum soll der nicht Zinsen davon kriegen? Wenn ich mein Geld auf die Sparkasse tu, dann will ich ja auch was. (341)

Wenn der Unternehmer nicht ebenso wie der Arbeiter aus seiner entsprechenden Einkommensquelle Nutzen ziehen kann, ist auch sein Kapitaleinsatz sinnlos:

Ja, weil sonst wäre es ja sinnlos, so ein Betrieb zu unterhalten. (302)

Für die dritte Gruppe entspringt der Unternehmergewinn (für viele davon ausschließlich) aus der Unternehmertätigkeit. Als Organisator der Produktion kommt ihm auch das Recht zu, einen höheren Nutzen aus seiner Tätigkeit zu ziehen:

Ein Kopf muß da sein, der das ganze organisiert. Also steht demjenigen soundsoviel mehr zu als dem Arbeiter. (303)

Für diese Befragten verdankt sich der Gewinn der Geschicklichkeit des Unternehmers, billig Produktionsmittel einzukaufen und die Produkte zu einem möglichst hohen Preis zu veräußern; Gewinn entsteht durch einen Preisaufschlag auf die Gestehungskosten:

... was da meinetwegen durch den Einkauf draufgeschlagen wird durch den Einkauf, also durch das Rohmaterial, daß die mehr einkaufen und da ein paar Prozente rausfallen. Je größer der Einkauf, desto mehr Gewinn haben sie praktisch. (335)

Daß der Unternehmergewinn durch Preisaufschlag entsteht, kann zu Verwicklungen führen. Der Befragte 306 beruft sich auf seine Erfahrung:

Wenn man heute gute Beziehungen hat, kann ich jedes Gerät um die Hälfte vom Preis bekommen. (306)

Er schließt daraus konsequent, daß der Gewinn aus der Übervorteilung stammen muß; die ganze Wirtschaft beruht auf diesem System:

Bis heute mal einer wegen Nepp oder Übervorteilung belangt wird, da muß es schon dick kommen. Und so läuft doch unsere ganze Wirtschaft, wo sie hinschauen: das sind keine ehrlichen Preise. (306)

Auf die Nachfrage, wie ein "ehrlicher Preis" zustande komme, wußte er keine Antwort, außer daß es irgendwie an diesem System liegen müsse. - Andere erklären den Unternehmergewinn aus der Übervorteilung der Arbeiter, denen der Unternehmer den gerechten Lohn vorenthalte:

Wenn sie niedrige Löhne zahlen, dann haben sie auch hohen Gewinn. Das kommt von den niedrigen Löhnen. (344)

Die Unwägbarkeiten des Marktes begründen sowohl die zu entgeltende Verantwortung, die der Unternehmer trägt, als auch das Risiko, das er eingehen muß:

Also, wenn ich mir vorstelle, ich wäre Unternehmer -- man hat auch ein Risiko als Unternehmer -- das Risiko, das ich (sc. als Unternehmer) trage, berechtigt, einen Profit zu haben. (142)

Tabelle 36

Frage-Nr. 1.2.11.3.

Berechtigung der Höhe des Unternehmergewinns

	Betrieb A (N= 87) %	Betrieb B (N= 96) %	insgesamt (N= 183) %
berechtigt	6	4	5
nicht berechtigt	72	84	79
kein Urteil möglich, egal	20	8	14
K A	2	3	3
Summe	100	99 (=100)	101 (=100)

79 Prozent der Befragten üben an der Höhe des Unternehmergewinns Kritik und nur 5 Prozent halten auch die Höhe für angemessen (vgl. Tabelle 36). 14 Prozent der Befragten meinen entweder sich kein Urteil erlauben zu können, oder, daß sie die Höhe nicht interessiere. Die jeweiligen Begründungsmuster der prinzipiellen Berechtigung des Unternehmergewinns leiten auch die Kritik an seiner Höhe.

Die Befragten der ersten Gruppe, die in ihrer Arbeit die Quelle des Unternehmergewinns und im Gewinn ein Anreizmittel des unternehmerischen Gewinnstrebens sehen, fordern seine Einschränkung von ihrem Nutzenstandpunkt. Eine gewisse Rentabilität und ein Gewinnanreiz muß gegeben sein, damit auch der Zweck des Arbeiters garantiert ist, aber dem Gewinn sollten doch Grenzen gezogen sein. Er muß nur ausreichend hoch sein, um den Unternehmer zu animieren, weiterhin Unternehmer zu sein:

Das Geld kommt natürlich -- woher? Das kommt von den Arbeitenden, von den Schaffenden. Anders kann das nicht. ... Die Unternehmer haben mal das Geld reingesteckt und wenn das dann reingesteckt ist -- das Geld das soll arbeiten und muß arbeiten. Und ich finde das in dem Fall gerechter, wenn es so wäre, daß er meinetwegen leben kann davon. Aber daß er so einen hohen Gewinn hat ... (433)

Diese Befragten können kein Kriterium als "Verteilungsschlüssel" angeben, da die Berechtigung des Gewinns nur durch seine Nützlichkeit in der Hand des Unternehmers und das heißt auch für den Unternehmer bestimmt ist. Die Verteilung kann nur Ausdruck eines Kompromisses sein, in den der gegenseitige Nutzen, das Gewinninteresse des Unternehmers und das Lohninteresse des Arbeiters, einfließen. Daß der Unternehmer bisher den größeren Vorteil aus dem Kompromiß gezogen hat, berechtigt zu der Forderung nach Verzicht:

Nach meiner Meinung könnten die ohne weiteres darauf verzichten und es demjenigen zukommen lassen, die es praktisch erarbeitet haben. (433)

Es ist aber immer eine abgeschwächte Forderung, daß denen der Ertrag zukommen solle, die ihn erarbeitet haben:

Gut, die Aktionäre sollen ihr Geld haben, der Unternehmer er will den Lohn haben, den Verdienst, obwohl sie nix gearbeitet haben. Aber der Überschuß, der reine Überschuß, der gehört unter die arbeitende Bevölkerung verteilt, nämlich die haben ja erarbeitet. Warum soll ein Mann Millionen verdienen im Jahr, wo er keinen Finger krumm macht? (119)

Da die Grenze der Gewinnhöhe nur vage und nicht anders angebbar ist als dadurch, daß der Unternehmer genügend Anlaß zur Kapitalanlage haben muß, sehen sich einige Befragte nicht imstande anzugeben, ob die Höhe ausreichend oder zu hoch ist:

Ich als Arbeiter kann mir kein Urteil erlauben, wie hoch der Gewinn ist. (125)

Aber auch er findet es unnatürlich,

daß der so ein Kapital besitzt und sein Kapital von Jahr zu Jahr vermehrt. (125)

Die Definition der Unternehmerfunktion, durch seine Tätigkeit den Nutzen anderer, i.e. der Arbeiter, zu ermöglichen, schlägt dann in Kritik um, wenn er sich nicht als "Motor" der Wirtschaft erweist und seiner ihm zugeschriebenen Verantwortung nicht nachkommt:

Der steckt sein Geld irgendwo hinein, der kümmert sich net drum. Die Leute machen ihm die Arbeit und fertig. Wenn er keine Lust mehr hat, das haben wir ja schon erlebt, net, irgendwo in so einem weißen Kreis Fabriken aufgebaut, weil die Regierung schön zugeschossen hat, dann haben sie so zwei, drei Jahre rumgewurschtelt und halt Geld reingeschmissen - jetzt sieht er ein rentableres Geschäft und zieht sein Geld raus und die zum Teil sein Geld verdient haben, die liegen auf der Straße. (231)

Die zweite Befragtengruppe, die die prinzipielle Berechtigung des Unternehmensgewinns als eine Einkommensart

neben anderen mit dem Zusammenwirken von Kapital und Arbeit im Produktionsprozeß erklärt, reflektiert stärker auf ein definitives Verteilungskriterium. Zwar wird die prinzipielle Gleichrangigkeit beider Produktionsfaktoren unterstellt, zur Forderung nach Gleichheit der Einkommenshöhe resp. Parität beider Einkommen wagen sich indessen nur wenige Befragte vor. Typisch ist auch die in der Formulierung zum Ausdruck kommende Unsicherheit:

Aber wir brauchen ja praktisch den Unternehmer auch, in gewisser Hinsicht. Ich meine, das müßte sich praktisch die Waage halten. (299)

Häufiger wird nur defensiv an den Unternehmer appelliert, einen Teil des Gewinnes freiwillig an die Arbeiter abzutreten, die darauf einen berechtigten Anspruch erheben können:

Wenns ein fairer Unternehmer wäre, würde er von vorneherein sagen: ein gewisser Teil von meinem Gewinn den gestehe ich dem Arbeiter zu. (236)

Die "Lösung" des Problems der Verteilungsungerechtigkeit fällt bei beiden Befragten unterschiedlich aus. Der eine zitierte Befragte sieht als einzige Möglichkeit den moralischen Appell, mit dessen Befolgung er aber kaum rechnet:

Er muß praktisch wissen, was er uns zu geben hat oder nicht. Ich kann von dem Unternehmer nicht verlangen, sondern ich bin um jeden Pfennig froh, den er mir gibt. (229)

Folgenreicher scheint die Schlußfolgerung des anderen zu sein; auf die Nachfrage, ob es faire Unternehmer gebe, antwortet er:

Wenn nicht, müßte man halt durch eine Überwachung durch die Gewerkschaft oder irgendwas das festlegen: soundsoviel Gewinn für die Unternehmer, das andere wird an die Arbeiter verteilt. (236)

Ebenso vielfältig wie die Vorstellungen über die Unternehmertätigkeit bei der dritten Gruppe sind, so unterschiedlich sind die Bezugspunkte in der Beurteilung der Gewinnhöhe. Befragte, die auch die Höhe des Unternehmergewinns als legitim einschätzen, sind in dieser Gruppe konzentriert. Da die Art der Unternehmertätigkeit in jedem Fall von der der Arbeiter als verschieden angesehen wird, finden diese Befragten nur mühsam Anhaltspunkte für die Forderung nach Beschränkung der Höhe. Mit einer Ausnahme: soweit der Gewinn aus der Übervorteilung des Arbeiters abgeleitet wird, stellt sich als selbstverständlich die Forderung nach gerechter Bezahlung ein. Davon abgesehen ist die Höhe des Gewinns allein von der Tüchtigkeit und Geschicklichkeit des Unternehmers abhängig, wodurch der Kritik an ihr der moralische Boden entzogen ist:

Wenn man so bei Betriebsversammlungen hört, was für Gewinne die Arbeitgeber, was die alles kassieren oder so, wenn man über Milliarden spricht, dann wird einem ja direkt Neid -- was, für was für einen Lohn wir hier arbeiten und was wir bekommen. (222)

Es bleibt der Neid, der einzig durch die große Diskrepanz der Einkommen legitimiert ist:

Ich hasse Aktionäre aus dem einfachen Grund: ich möchte auch Aktionär werden und möchte 10 000 Aktien kaufen. Aber ich kriege keine. (404)

Der Unterschied von arm und reich ist hier rationaler Kritik entzogen und will man dem anderen den Reichtum nicht neiden, so muß man sich an die Weisheit halten, daß Reichtum nicht glücklich machen könne, auch wenn man das Pech hat, sich die Sorgen der Reichen nicht machen zu können:

Das ist mein Pech, daß ich arm geboren bin, nicht? Und ich muß eben arbeiten, um zu leben, wogegen die anderen, die leben eben, ohne was zu arbeiten. Obwohl die haben auch ihre Sorgen. Also ehrlich gesagt, es sind Leute dabei, die können meinetwegen fünf Millionen haben - tät ich nicht tauschen mit denen, Nicht? Weil die sich nämlich wieder so viel Sorgen machen. (130)

Konsequent argumentieren jene Arbeiter, die die prinzipielle Berechtigung des Gewinns an das Risiko des Unternehmers knüpfen und auch gegen die Höhe keinen Einwand geltend machen. Nur die Höhe des Kapitaleinsatzes und das heißt des Risikos begründen den Gewinn und bestimmen seine Höhe, eine Schranke kann aus dieser Relation nicht abgeleitet werden:

Die haben ein hohes Risiko. Da sind doch die Aktionäre und das ganze Geld drinnen. Wenn die Bankrott haben, dann ist doch das ganze Geld kaputt -- oder net? (425)

Demgegenüber ist das Risiko des Arbeiters entschieden geringer:

Dann muß ich eben woanders arbeiten. Arbeit gibts überall, ob ich bei der Firma arbeit oder bei einer anderen, das ist mir doch wurscht. (425)

Wenn dennoch Kritik an der Höhe geübt wird, kann diese nur auf den krassen Unterschied beider Einkommen verweisen; Begründung und Beurteilungskriterien fehlen:

Weil der Gewinn und die Dividende viel zu hoch sind gegenüber vom Arbeiter. (NACHFRAGE: Richtschnur?) Das ist schlecht zu sagen, von welchem Modus man da ausgehen sollte. (214)

In Tabelle 37 ist die Verteilung der einzelnen Legitimationsmuster des Unternehmergewinns widergegeben.

Tabelle 37

Legitimationsmuster des Unternehmergewinns

	Betrieb A (N= 87) %	Betrieb B (N= 96) %	insgesamt (N= 183) %
<u>Erste Gruppe</u>	24	38	31
notwendige Investitionen; Voraussetzung der Konkurrenz	16	24	20
Gewinn als "Motor" zum Nutzen aller	8	14	11
<u>Zweite Gruppe</u>	36	26	30
Kapital als Produktions- faktor und Einkommens- quelle	21	22	21
"Geld heckt Geld"	15	4	9
<u>Dritte Gruppe</u>	25	20	22
Unternehmertätigkeit	20	15	17
Risikobereitschaft	5	5	5
kann sich kein Urteil erlauben	9	-	4
Gewinn ist prinzipiell unberechtigt	7	10	9
nicht klassifizierbar	-	6	3
Summe	101 (=100)	100	99 (=100)

Annähernd ein Drittel aller Befragten ist der ersten Gruppe zuzuordnen, die sich im wesentlichen auf zwei ähnliche Argumente stützt, Für 20 Prozent aller Befragten - das sind zwei Drittel dieser Gruppe - stellt der Gewinn die notwendige Voraussetzung von Investitionen dar, die - wie oft ausgeführt wird - gleichzeitig unabläßliche Bedingung für den eigenen Betrieb sind, in der Konkurrenz der Kapitale bestehen zu können. Der Rest bezieht sich auf den Gewinn bzw. das Gewinnstreben des Unternehmers als "Motor" der Wirtschaft, von dem alle ihren Nutzen haben oder haben sollen.

Weitere 30 Prozent aller befragten Arbeiter gehören der zweiten Gruppe an, für die Gewinn logisches Resultat des Produktionsfaktors und damit der Einkommensquelle Kapital ist. Der hier noch unterstellte Zusammenhang von Produktions- und Verteilungsgründen wird von 9 Prozent aufgegeben, die meinen, Gewinn sei der natürliche Zins des Kapitals, Geld hecke Geld.

Die dritte Gruppe umfaßt 22 Prozent aller Befragten. 17 Prozent aller Befragten - der größte Teil dieser Gruppe - stellen die Unternehmertätigkeit als Ursache des Gewinns heraus. Die von 5 Prozent genannte Risikobereitschaft als besondere Tugend des Unternehmers ist nur eine Variante der Unternehmertätigkeit. Geschick und Risiko schließen sich in der Konkurrenz auf dem Markt gegenseitig ein.

Der Vergleich beider Betriebe zeigt nur eine unterschiedliche Gewichtung der ersten beiden Gruppen. Bei den Mannheimer Befragten überwiegt die Gruppe jener, die den Gewinn unter der Perspektive beurteilen, welchen Nutzen sie unmittelbar oder vermittelt über das Florieren der Wirtschaft aus dem unternehmerischen Gewinnstreben ziehen können. Die Nürnberger Befragten rekurrieren häufiger auf den Aspekt, daß das Kapital einer der Produktions-

faktoren und der aus ihm entspringende Gewinn eine Einkommensart unter anderen ist. Insgesamt aber sind die Unterschiede nicht gravierend. Das dürfte vor allem auch an der abstrakten Materie liegen, die kaum unter Bezug auf alltägliche Erfahrungen strukturiert werden kann.

Zusammenfassend kann festgehalten werden:

Nahezu allen Befragten ist die Einschätzung gemeinsam, daß ihre Einkommensquelle einem Vergleich mit der des Unternehmers nicht standhält, daß Arbeiter strukturell benachteiligt sind. Die Unterschiede werden zum Anlaß genommen, eine gerechtere Einkommensverteilung zu fordern. Die jeweiligen Legitimationsmuster des Unternehmergewinns ermöglichen es vielen Befragten nicht, diese Forderung anders als abstrakt mit Gerechtigkeit, mit ihrer Plausibilität angesichts der Diskrepanzen der Verteilung zu begründen.

Eine erste Gruppe - etwa ein Drittel der Befragten -, die den Gewinn mit der Funktion des Kapitals rechtfertigt, durch die auch ihr Nutzen oder der aller garantiert wird, kann nur ein vages Kriterium angeben. Dem Unternehmer müsse soviel Gewinn zukommen, wie es die Rentabilität und die durch die Konkurrenz gesetzten Bedingungen erforderten. Sie beziehen sich insoweit auf den Unternehmergewinn, wie durch diesen ihre Einkommensquelle funktioniert und/oder das Florieren der Wirtschaft gesichert wird. Die Verteilung stellt sich ihnen als Kompromiß der verschiedenen Interessen dar, aus dem der Unternehmer allerdings den größten Vorteil zieht. Die daraus abzuleitende Strategie, den eigenen Vorteil zu vergrößern, bewegt sich stets im Rahmen dieses Kompromisses; die Optimierung des eigenen Nutzens darf den der anderen Seite nicht prinzipiell gefährden. Der Interessengegensatz zwischen Arbeitern und Unternehmer ist in

das paradox erscheinende Gewand einer labilen Harmonie von Gegensätzlichem gekleidet.

Die zweite Gruppe, die 30 Prozent aller Befragten umfaßt, begnügt sich mit der Forderung, daß dem Arbeiter gerechterweise ein größerer Einkommensanteil zustände. Ihre Gerechtigkeitsvorstellung wird von der Überlegung geleitet, daß die aus den Einkommensarten reprojizierten Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital im Produktionsprozeß eine gleichrangige Rolle spielen. Die Korrekturforderung der Verteilung zielt also letztlich auf die Parität beider Einkommensarten ab.

Der dritten Gruppe, der 22 Prozent aller Befragten zuzuordnen sind, fehlen fast jegliche Argumente, um die Forderung nach Einkommensumverteilung abzustützen. Der Gewinn erscheint als Resultat der Tüchtigkeit und Geschicklichkeit des Unternehmers, auf dem Markt viel Gewinn herauszuschlagen zu können, und entzieht der Forderung auch moralisch den Boden. Will man dem Unternehmer den Reichtum nicht neiden, bleibt nur der ohnmächtige Appell, doch freiwillig einen Teil abzutreten.

Eine kleinere Gruppe von 9 Prozent der Befragten bestreitet die Berechtigung des Unternehmergewinns prinzipiell. 5 Prozent stützen sich mehr oder weniger auf marxistische Kategorien; die restlichen 4 Prozent rekurrieren auf unterschiedliche Argumente, die letztlich eine Umkehrung solcher Begründungen sind, die zur Legitimation des Gewinns herangezogen werden. Die verstärkte Kritik an der Höhe des Gewinns führt zur prinzipiellen Infragestellung.

Gravierende Unterschiede zwischen den Befragten beider Betriebe lassen sich nicht herausstellen. Die thematisierten, relativ abstrakten Zusammenhänge sind kaum Gegenstand der unmittelbaren Alltagserfahrung. Als Tendenz zeichnet sich eine gewisse unterschiedliche Betonung von Aspekten ab: die Mannheimer Befragten gehen in ihren Überlegungen

häufiger als die Nürnberger vom eigenen oder einem postulierten allgemeinen Nutzenstandpunkt aus und sehen tendenziell das Verhältnis von Lohn und Gewinn unter der Perspektive gegensätzlicher, aber kompromißfähiger Interessen. Die Nürnberger Befragten legitimieren den Gewinn mehr durch die Bestimmung als "natürliches" Resultat des Produktionsfaktors bzw. der Einkommensquelle Kapital oder als unhinterfragbaren Zweck des Unternehmers.

4.5. Lohneinkommen und Reproduktion

Die Einschätzung der Reproduktionssituation und ihrer bisherigen Entwicklung umkreist immer drei Probleme:

- ob die Einkommensverbesserungen die notwendigen größeren Anstrengungen, die Mehrleistung und den höheren Verschleiß, sowie die Mitarbeit der Frau aufwiegen oder nicht;
- ob nicht alle Anstrengungen durch die inflationäre Entwicklung (auch in der Zukunft) infragegestellt werden;
- ob nicht angesichts der erfahrenen Beschränktheit der Bedürfnisbefriedigung durch das Mittel Lohnarbeit und der Zirkularität der Reproduktion Selbstbescheidung angemessener wären.

68 Prozent der befragten Arbeiter diagnostizieren eine Verbesserung ihres Lebensstandards in den letzten zehn bis zwölf Jahren (vgl. Tabelle 38). Arbeiter können sich heute leichter größere Anschaffungen machen und das erhöhte Einkommen ermöglicht eine bessere Befriedigung der Bedürfnisse. Insgesamt fällt ihr Urteil aber differenzierter aus als es die Tabelle wiedergibt. Die Partizipation der Arbeiter am "Wirtschaftswunder" verdankt sich

Tabelle 38

Frage-Nr. 2.2.3.
2.2.2.

Entwicklung des Lebensstandards in den letzten zehn
bis fünfzehn Jahren

	Betrieb A (N= 87) %	Betrieb B (N= 96) %	insgesamt (N= 183) %
verbessert	69	67	68
davon sagen spontan: nur wegen Mitarbeit der Ehefrau	25	22	24
nicht verbessert	24	26	25
verschlechtert	5	6	5
K A	2	1	2
Summe	100	100	100

Tabelle 39

Frage-Nr. 2.2.5.1.

Allgemeine Entwicklung der Lage der Arbeiter

	Betrieb A (N= 87) %	Betrieb B (N= 96) %	insgesamt (N= 183) %
verbessert	70	75	73
gleich geblieben	17	13	15
verschlechtert	10	11	11
K A	2	1	2
Summe	99 (=100)	100	101 (=100)

für den Großteil der Befragten ihrer verstärkten eigenen Anstrengungen:

Jetzt komme ich wieder auf das Wirtschaftswunder zurück. Das ist ein Produkt von unserem ehemaligen Wirtschaftsminister Erhard. Aber ich sehe das eben so: wenn der Chef - ich meine der Ehemann - allein arbeitet, ist mit dem Wirtschaftswunder nichts drin. (324)

Diese Verbesserungen kann man zurückführen auf das, daß man doch mehr verdient und daß man sich mehr plagen muß. (331)

In dieser Gesellschaft "wird einem nichts geschenkt", jeder und auch der Arbeiter muß um seine Vorteile kämpfen:

Man kämpft immer um seine Vorteile in der Gesellschaft. (133)

Selbst die Leistungssteigerungen setzen sich nicht automatisch in einen höheren Lohn um, sondern Lohnerhöhungen müssen erst mit Hilfe der Gewerkschaft erkämpft werden:

Die Lebensverhältnisse haben sich gebessert durch die Lohnerhöhungen, die immer erkämpft worden sind. (208)

Der Zusammenhalt der "organisierten Arbeiter" und die gewerkschaftliche Tarifpolitik werden an zweiter Stelle als Ursache der Verbesserung des Lebensstandards genannt.

Die praktische Erfahrung des Zusammenhangs von Leistungsverausgabung und Lohn- resp. Einkommenshöhe verdeutlicht den Widerspruch, daß die Versuche einer Optimierung des eigenen Nutzens, die auf die erweiterte Befriedigung und Entfaltung der Bedürfnisse gerichtet sind, aufgrund der Besonderheit des Mittels Lohnarbeit das Gegenteil des Intendierten bewirken können:

Der Lohn ist gestiegen, aber die Arbeitsnetze ist größer geworden. Insgesamt stehen wir eher schlechter da als früher. Denn jetzt machen wir uns ja nervlich kaputt. Wenn das so weiter geht mit dem Akkord, ich glaube nicht, daß das ein Mann bis sechzig aushält. (105)

Eine Reihe von Befragten formuliert das paradoxe Resultat, sich im Prinzip mehr "leisten" zu können, aber aufgrund des vorausgesetzten größeren Verschleißes der Arbeitskraft auch mehr für die Rekreation zu benötigen. Das Leben läßt sich trotz höherem Lebensstandard nicht mehr so genießen:

Das Leben war damals noch besser zu genießen als es heute ist. Und heute hat man zwar mehr Geld, man kann sich auch mehr leisten; man hat wohl mehr Freizeit, aber man braucht auch mehr Entspannung. (107)

Das Bilanzieren von Aufwand und Resultat schließt auch zumeist in den Fällen eine Relativierung des erreichten Standes ein, deren Gesamturteil (noch) positiv ausfällt.

Bei einem Großteil der Befragten Arbeiter erscheint die Inflation als zunehmend einengende Schranke ihres Reproduktionsfonds. Jede Verbesserung des Lebensstandards gerät in Gefahr, durch die inflationäre Entwicklung, die vor allem die unmittelbaren Lebenshaltungskosten in die Höhe treibt, kompensiert zu werden; und um die Lebenshaltungskosten geht es hauptsächlich:

Das (sc. größere Anschaffungen machen) könnte ich nicht, wenn meine Frau nicht schaffen ginge und das ist heute allgemein so; und das ist meines Erachtens nicht normal. Da sind wir schlechter dran, als wie in den 50er Jahren. Das sind die gestiegenen Lebenshaltungskosten. Um das (sc. größere Anschaffungen) geht es ja gar nicht. Es geht ja um die Lebensmittel, das brauche ich ja jeden Tag. Ich kauf mir ja nicht jeden Monat einen Fernseher, jeden Tag kaufe ich mir aber Brot. (113)

Durch Lohnsteigerungen sein Einkommen zu erhöhen, erscheint also nicht nur zweischneidig wegen der zu erbringenden Mehrleistung und des progressiv anwachsenden Verschleißes, sondern auch aufgrund der Preissteigerungen:

Sie sehen ja die Schraube: verdient man mehr,
gehen auch die Preise automatisch mit hoch. (325)

Wenn von einer Lohn-Preis-Spirale die Rede ist, dann weniger im Sinne von Ursache und Wirkung; vielmehr dient das Bild zur Demonstration des relativ vergeblichen Bemühens, durch Lohnerhöhungen Einkommensverbesserungen zu erreichen. Und wenn sie einen Ursache-Wirkung-Zusammenhang unterstellen, dann den von Leistung-Lohn-Preis. Jede 66 Prozent aller Befragten, die sich für die lineare Form der Lohnerhöhungen aussprechen, begründen ihre Entscheidung zum Großteil mit den für alle gleichermaßen ansteigenden Lebenshaltungskosten. Die Lohnerhöhungen werden dort nicht thematisiert unter der Perspektive, Leistungssteigerungen in Lohn umzusetzen oder den Lebensstandard zu erhöhen. Sie scheinen vielmehr allein die defensive Funktion zu haben, den Lebensstandard gegenüber der inflationären Entwicklung zu verteidigen. Dies entspricht auch der öffentlichen Argumentation und Begründung von Lohnerhöhungen in den Tarifrunden der letzten Jahre.

Eine kleine Gruppe von Befragten, die durchaus zum Teil Verbesserungen des Lebensstandards konzediert, resümiert schließlich die Zirkularität der Reproduktion. Die Lohnarbeit zwingt immer wieder, sie als Mittel einzusetzen; man steht am Ende des Prozesses dort, wo man sich anfangs befunden hat. Eine Anhebung des Niveaus der Reproduktion kann allenfalls von einigen Befragten unter einer langfristigen Perspektive ausgemacht werden; gegenüber früher hat sich die Situation verbessert, aber:

Wenn man von früher ausgeht, haben die Leute weiß Gott wie lange gearbeitet. Das ist eine Verbesserung. Aber das Wahre ist es doch immer noch nicht. Wenn man alleine arbeitet, kann man nicht mal in Urlaub fahren. ... Wenn sie 63 Jahre alt sind, was sollen sie dann von ihrem Leben noch haben? Und was haben wir jetzt von unserem Leben? Man geht arbeiten, acht Stunden, kommt heim, setzt sich hin, ißt was, macht das Fernsehen an. -- Was soll man groß machen, man hat doch gar kein Geld. ... Der Arbeiter bekommt halt soviel, daß es grad langt, daß er morgen wieder zur Arbeit geht. Mehr wird er auch nicht bekommen. (240)

Nichts anderes als diese Zirkularität und die notwendige Einschränkung aufgrund knapper Ressourcen formuliert ein anderer Befragter:

Was sollte sich da viel ändern? Geld kann man nie genug verdienen. Arbeiten muß man immer, um Geld zu verdienen. (136)

Angesichts des Zwangs zur Einschränkung beginnt eine andere Gruppe nicht etwa ihre Einkommensquelle zu problematisieren, sondern die Bedürfnisse, deren Befriedigung sie dient:

Das Problem ist - wie gesagt - das, daß eben der Arbeiter zu große Bedürfnisse hat und daß er eben dafür arbeiten muß. (224)

Dieser Arbeiter stellt noch den Zusammenhang zwischen Mittel und Zweck her, Lohnarbeit zwingt zur Reduktion der Bedürfnisse, d.h. zum Verzicht. Der Zwang zum Verzicht bedeutet, Sparsamkeit und Genügsamkeit als Leitlinien der Lebenshaltung zu beachten:

Ich meine, die Voraussetzung ist: eisernes Sparen und daß man sich anderer Vergnügungen enthalten muß. (244)

Er bedeutet schließlich, daß der eigene Haushalt nach Prinzipien wirtschaftlicher Kalkulation zu führen ist:

Ich muß auskommen, meine Frau trägt dazu bei.
Sie ist der Wirtschaftsminister und näht selbst.
(124)

Sparsamkeit und Genügsamkeit werden von einigen Befragten zu Tugenden erhoben, deren Befolgung auch ein "ordentliches" Leben ermöglicht:

Da bin ich der Meinung, daß ein sparsamer Arbeiter, der einen ordentlichen Haushalt führt daheim, auch heute bestimmt irgendwas vom Leben hat -- der es normal führt. (222)

Und "normal" heißt für ihn, daß manches Bedürfnis nicht befriedigt werden kann:

Wie gesagt, es wäre so manches wünschenswerter bei mir, wo ich mir nicht leisten kann, weil das Portemonnaie nicht ausreicht. (222)

Die Differenz zwischen Tabelle 38 und 39 besteht darin, daß die erste die Verteilung der Einschätzung des erreichten Lebensstandards, die zweite die der allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeiter widergibt. Die von 73 Prozent der befragten Arbeiter angegebene Verbesserung der eigenen Lage wird aber in der Hauptsache auf Einkommensverbesserungen und auf die Ausdehnung der arbeitsfreien Zeit bezogen, in zweiter Linie auf sozialrechtliche Verbesserungen. Der gleichgebliebene Stand wird v.a. damit begründet, daß sich an der Stellung des Arbeiters gegenüber dem Unternehmer nichts geändert habe:

Es hat sich im Grund nichts geändert. Wir sind immer noch der Willkür der Unternehmer ausgesetzt wie vor 50 oder vor 20 Jahren. (135)

Oder damit, daß die prinzipielle Verteilung des Reichtums unverändert oder sich sogar noch ungünstiger für die Arbeiter entwickelt hat:

Nein. (sc. nicht verbessert) Es hört sich vielleicht etwas rot angehaucht an, aber ich bin der Meinung, daß die Leute, die da oben sitzen und Millionen einheimsen -- das halte ich für einen Witz. Man müßte doch dem Ochsen, der da drischt, das eine Auge, das er jetzt noch zugebunden hat, auch noch aufbinden. (102)

Im Vergleich zu anderen gesellschaftlichen Gruppen fällt die Beurteilung der eigenen sozialen und wirtschaftlichen Lage ungünstiger aus (vgl. Tabelle 40). Hier sind nur 44 Prozent der Befragten der Meinung, eine relative An-

Tabelle 40

Frage-Nr. 1.2.14.

Entwicklung der sozialen Unterschiede

	Betrieb A (N=87) %	Betrieb B (N= 96) %	insgesamt (N= 183) %
größer	20	22	21
gleich geblieben	32	32	32
kleiner	45	43	44
K A	3	3	3
Summe	100	100	100

gleichung sei erreicht worden. Die Bezugspunkte der Einschätzung sind dieselben: soziale und einkommensmäßige Verbesserungen; Bildung und Ansehen oder andere Attribute spielen kaum eine Rolle. Als Vergleichsgruppen fun-

gieren die Angestellten, bei einer geringeren Zahl von Befragten der "Mittelstand", unter den in der Regel kleine Handwerker und Einzelhandelskaufleute subsumiert werden.

Der überwiegende Teil der befragten Arbeiter beurteilt die soziale Lage nüchtern und mit Skepsis. Zwar wird vom Großteil die Einkommensverbesserung und die soziale bzw. sozialrechtliche Anhebung hervorgehoben, aber es wird zumeist darauf hingewiesen, daß hinter der Verbesserung die eigene große Anstrengung steht, die im Urteil vieler zudem von der inflationären Entwicklung bedroht oder kompensiert wird. Die erreichten Verbesserungen sind außerdem Resultat der notwendigen Durchsetzung der berechtigten Ansprüche innerhalb der Gesellschaft. Trotz der als günstig erfahrenen Entwicklung ist die Reproduktion von Arbeitern generell durch die eingeschränkten Befriedigungsmöglichkeiten der Bedürfnisse gekennzeichnet. Die Bedürfnisse werden entweder notgedrungen oder freiwillig den durch die Einkommensquelle Lohnarbeit gesetzten Schranken angepaßt. Sparsamkeit einerseits und Genügsamkeit andererseits sind Orientierungspunkte des Haushaltens.

Unterschiede in der Einschätzung der Reproduktionssituation, wie sie durch die Einkommensseite beschrieben ist, lassen sich zwischen den Befragtengruppen beider Betriebe nicht konstatieren. Das kann als zusätzlicher Beleg für die allgemeine Gültigkeit der erfahrenen Beschränkungen aufgefaßt werden.

4.6. Zusammenfassung

Die Lohnhöhe erscheint allen Befragten maßgeblich durch die erbrachte Leistung bestimmt. Den Bemühungen, den Reproduktionsfonds und den Lebensstandard durch verstärkte Leistungsanstrengungen (Überstunden, Schichtarbeit, höhere Leistungsverausgabung) zu erhöhen, sind Schranken durch das eigene Arbeitsvermögen gesetzt. Die Auflösung der Alternative "höherer Lohn versus höheren Verschleiß" erfolgt zumeist altersspezifisch oder durch die häufigere Mitarbeit der Ehefrau. Das vergleichsweise niedrigere Lohnniveau des Nürnberger Betriebes veranlaßt einen größeren Teil dieser Befragten, den Reproduktionsfonds durch Überstunden und Mitarbeit der Ehefrau zu erhöhen; dafür machen die meisten Mannheimer Akkordlöhner Schichtarbeit.

Die Ausformung der Konkurrenz der Arbeiter untereinander wird maßgeblich von den Entlohnungsmethoden und der betrieblichen Lohnpolitik beeinflusst. Hier lassen sich auch deutliche Unterschiede zwischen den Betrieben erkennen. Die Nürnberger Befragten stützen sich häufiger und ungebrochener auf ihren individuellen Nutzenstandpunkt. Dagegen stellen die Überlegungen der Mannheimer Befragten häufiger auf die Notwendigkeit ab, die individuelle Konkurrenz untereinander einzuschränken; die erforderliche Geschlossenheit der Belegschaft im Betrieb oder in einzelnen Abteilungen wird als ständig gefährdet angesehen, vor allem durch die Lohnunterschiede betonende betriebliche Lohnpolitik.

Die Entgegensetzung der eigenen zu den teils als gegnerisch identifizierten Interessen des Unternehmers wird auch an Hand der ständigen Leistungssteigerungen erfahren. In der Auseinandersetzung zwischen Arbeitern und Unternehmer um Leistung und Lohn, in der die Arbeiter vor allem das Interesse verfolgen, den Verschleiß ihrer Arbeitskraft nicht ruinös werden zu lassen, wird von

den befragten Arbeitern das Unternehmerinteresse keiner prinzipiellen Kritik unterworfen, sondern von den Mannheimer Befragten nüchtern in ihr Interessenkalkül aufgenommen, von den Nürnberger Befragten eher vage in Rechnung gestellt.

Der Vergleich der Einkommensquellen Lohnarbeit und Kapital, von Lohnhöhe und Gewinn zeigt zwar, daß die eigene Einkommensquelle strukturell benachteiligt ist; der Gewinn als Unternehmereinkommen wird aber selbst in den Fällen nicht prinzipiell als unberechtigt infrage gestellt, in denen seine Herkunft aus der Tätigkeit der Arbeiter erklärt wird. Entstehungs- und Verteilungsur-sachen fallen auseinander. Gleichgültig, wie der Unternehmergewinn prinzipiell legitimiert wird, ist er hinsichtlich seiner Höhe von nahezu allen Arbeitern Kritik ausgesetzt. Die Verteilung des produzierten gesellschaftlichen Reichtums erscheint als zu ungleich.

Lohn als Reproduktionsfonds läßt die Befriedigung der Bedürfnisse nur in beschränktem Ausmaß zu; das Reproduktionsniveau wird zwar mit der Zeit angehoben, wenngleich immer aufgrund der eigenen Leistung, ohne daß jedoch die Zirkularität, d.h. die Notwendigkeit des ständigen und sich wiederholenden Verleihs der eigenen Arbeitskraft, aufgehoben werden kann.

5. Leistungsgerechtigkeit und Gleichheitsideal: der gerechte Lohn

Die Lohnvorstellungen der Arbeiter werden nicht abstrakt aus einer Leistungsideologie der Gesellschaft gespeist, die sich auch im Bewußtsein der Arbeiter verankert hat. Vielmehr beruhen die Vorstellungen auf den Erfahrungen

aus dem praktischen Umgang mit der Lohnarbeit als Reproduktionsmittel. Im vorigen, vierten Abschnitt wurden diese Erfahrungen dargestellt.

Aus den unterschiedlichen Bezugspunkten und Dimensionen dieser Erfahrungen lassen sich die Beurteilungskriterien entwickeln, die die Vorstellungen vom Lohn bestimmen:

- Leistungsgerechtigkeit bezogen auf leistungsgerechte Bezahlung durch den Unternehmer
- Leistungsgerechtigkeit bezogen auf die Lohnunterschiede untereinander
- Einschränkung der Leistungs- und Lohnkonkurrenz untereinander
- Sicherheit und Angemessenheit der Reproduktion
- Verteilungsgerechtigkeit unter den Einkommensquellen.

In den folgenden Abschnitten sollen die allgemeinen Lohnvorstellungen, die Interpretation der Lohnunterschiede und die Gerechtigkeitsideologeme analysiert werden. Ihre empirischen Ausprägungen werden an Hand der verwandten Lohnkriterien, der Beurteilung der Lohnunterschiede und ihrer Entwicklung und der geäußerten Vorstellung vom "gerechten Lohn" untersucht.

Im Vorgriff soll gesagt werden, daß die Beurteilungskriterien in den Antworten zu einzelnen Fragekomplexen eine unterschiedliche Rolle spielt. Darin kommt die für einen großen Teil der Befragten typische Disparität der Argumente zum Vorschein, die jeweils um ein Problem versammelt vorgetragen werden. Die Vorstellungen vom Lohn sind also keineswegs immer stringent.

5.1 Lohndifferenzierung und ihre Begründungen

5.1.1. Lohnkriterien und vorhandene Lohnunterschiede

Lohn als Erscheinungsform des Preises der Arbeit unterstellt, daß die Lohnhöhe sich nach der Leistungsmenge und der Qualität der Leistung richtet. Die Vielfältigkeit der Belastungen und Anforderungsarten und ihre jeweilige Gewichtung ¹⁾ werden zwar an verschiedenen Stellen als Inhalt der Leistungsvorstellung hervorgekehrt, aber sie ist immer gefiltert durch die Entlohnungsmethoden und die betriebliche Lohnpolitik. Die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, die durch die Lohnformen markiert sind, werden in den Untersuchungsbetrieben durch das jeweilige Niveau des Produktionsapparates und den Ökonomisierungsgrad des Arbeitskräfteeinsatzes stark modifiziert. Die Unterschiede der besonderen Belastungs- und Anforderungsarten von Akkord- und Zeitlöhnern lassen sich auch betriebsspezifisch nur undeutlich ausmachen (vgl. Tabelle 41). Die Überlagerung durch den Niveauunterschied der Arbeitsintensifikation zwischen beiden Betrieben und durch die betriebliche Entlohnungspraxis ist zu gravierend. Tendenziell scheinen bei den Akkordlöhnern qualifikatorische Merkmale als Inhalt der Leistungsvorstellungen hinter solchen zu rangieren, die durch den Arbeitsplatz der eigenen Tätigkeit vorausgegeben werden. Für die Zeitlöhner wird die große Rolle, die das Leistungszulagensystem spielt, an der häufigen Nennung "sonstiger" Merkmale ersichtlich: 38 Prozent der Nürnberger und 42 Prozent der Mannheimer befragten Zeitlöhner geben "sonstige" Merkmale an. Unter diesen Kriterium sind bei den Nürnberger Zeitlöhnern fast ausschließlich die Angaben der Leistungszulage subsumiert, deren Zuweisung von

1) Vgl. Abschnitt 1.1!

Frage-Nr. 1.2.5.

Angabe von Lohnkriterien, die "faktisch" die Lohnhöhe bestimmen
 (Mehrfachnennungen möglich)

Kriterien	Betrieb A		Betrieb B		Insgesamt	
	Akkord- löhner (N=48) %	Zeit- löhner (N=39) %	Akkord- löhner (N=43) %	Zeit- löhner (N=53) %	Akkord- löhner (N=91) %	Zeit- löhner (N=92) %
Konkrete Arbeit, Anforderungen	65	54	33	23	49	36
Können, Qualifikation	33	44	30	36	32	39
Streß, Belastung	-	-	23	8	11	4
Umweltbelastung	4	3	21	11	12	8
Leistung	42	49	77	64	58	58
Sonstiges	10	38	14	42	12	40

einem großen Teil als willkürlich kritisiert wird; bei den Mannheimer Zeitlöhnern entfallen etwa ein Drittel "sonstiger" Angaben auf die Hervorhebung der betrieblichen Interessenvertretung als lohnbestimmender Faktor und knapp zwei Drittel auf die - zumeist schärfer kritisierte - Leistungszulage.

Die Tabellen 41 und 42 zeigen, daß die Leistungsvorstellungen spürbar durch die unterschiedliche Prägnanz der analytischen Arbeitsplatzbewertung und der Arbeitsbewertung nach herkömmlichen Refa-Methoden beeinflußt werden. Es soll vorweggenommen werden, daß der Zusammenhang zwischen Leistungsvorstellungen und Arbeitsbewertungssystem sich vermutlich nicht gradlinig herstellen läßt. Für den Mannheimer Betrieb muß man die einschränkende Frage stellen, ob die analytische Arbeitsplatzbewertung als Grundlage der Leistungsvorstellungen nicht auf die z.T. konfliktreiche Einführung zurückgeht, die erst drei, vier Jahre zurückliegt und bei der jeder einzelne Arbeitsplatz bewertet wurde. Im Nürnberger Betrieb scheint die Herausbildung bestimmter Leistungsvorstellungen nicht unwesentlich von den Begründungen der Meister abzuhängen, mit denen diese die Zuteilung von Arbeiten mit bestimmter Lohngruppenzuordnung rechtfertigen. Der wiederholte Hinweis, daß diese oder jene Arbeitsaufgabe nur von einem "guten, qualifizierten Mann" zu bewältigen ist, kann z.B. die Vorstellung von Qualifikation und Facharbeiterausbildung als leistungsbestimmendes Kriterium affirmieren, ohne tatsächlich von der Arbeitsbewertung her legitimiert zu sein. Umgekehrt wird diese Praxis auch als Willkür verstanden und kritisiert.

Der Rekurs auf die analytische Arbeitsplatzbewertung drückt sich in der weit häufigeren Nennung der "Leistung" als Beurteilungsmaßstab seitens der Mannheimer Befragten aus. Sie stützen sich zu 70 Prozent darauf, die

Nürnberger Befragten nur zu 45 Prozent. Die Nürnberger, die die Leistung als angeblich angewandtes Kriterium bezeichnen, halten den Leistungsbegriff zumeist offen oder fügen ergänzend "konkrete Arbeitsanforderungen" u.ä. hinzu. Dagegen geben die Mannheimer Befragten häufig die Methode des analytischen Bewertungsverfahrens als Erklärung des Begriffs an. Diesem Zusammenhang entspricht die häufigere Nennung des Merkmals "konkrete Arbeit, Anforderungen", das von 60 Prozent der Nürnberger und von 27 Prozent der Mannheimer Befragten angegeben wird. (vgl. Tabelle 42).

Zwischen beiden Betrieben besteht ein weiterer Unterschied, der jenseits der unmittelbaren Leistungskriterien angesiedelt ist. Bereits auf die Frage, wonach sich faktisch die Lohnhöhe richtet, gibt ein kleinerer Teil der Mannheimer Befragten lohnpolitische Momente an. Und das in Mannheim überdurchschnittliche Lohnniveau erklären nahezu alle Befragten mit der Geschlossenheit der Belegschaft und/oder der Stärke des Betriebsrates. Eine kleinere Gruppe verweist zusätzlich auf die ökonomischen Voraussetzungen und gibt den Bedarf des Betriebes an qualifizierten Arbeitskräften und die hohe Ertragslage des Unternehmens an. Umgekehrt weiß nur ein geringerer Teil der Nürnberger Befragten, daß das betriebliche Lohnniveau eher unter dem regionalen Durchschnitt vergleichbarer Betriebe liegt. Darin kommt zumindest ein unterschiedlicher Informations- und Interessiertheitsgrad zum Ausdruck.

Schließlich bringt die Tabelle 42 noch einen anderen Befund zum Vorschein. Der Vergleich der als faktische geltend unterstellten Lohnkriterien mit den eigenen normativen Vorstellungen zeigt, daß Sein und Sollen allenfalls graduell auseinanderfallen. Die eigenen normativen Vorstellungen von den Bezugspunkten des Lohnes sind nahezu

Tabelle 42

Frage-Nr. 1.2.5. - 1.2.6.2.

Als faktische angesehene und geforderte Lohnkriterien
(Mehrfachnennungen möglich)

	Betrieb A		Betrieb B		Insgesamt	
	faktisch (N=87)	normativ (N=87)	faktisch (N=96)	normativ (N=96)	faktisch (N=183)	normativ (N=183)
	%	%	%	%	%	%
Konkrete Arbeit, Anforderungen	60	55	27	28	43	41
Können, Qualifikation	38	38	33	33	36	36
Streß, Belastung	-	9	15	16	8	13
Umweltbelastung	3	5	16	10	10	7
Leistung	45	52	70	59	58	56
Reproduktionskosten	-	18	-	24	-	21
Gerechtigkeit	-	9	-	4	-	6
Sonstiges	23	6	29	8	26	7

identisch mit den vorgegebenen, die Verteilungen entsprechen sich weitgehend. Nur 21 Prozent der Befragten nennen auf die Frage, wonach sich die Lohnhöhe richten sollte, den Reproduktionszweck und nur 6 Prozent formulieren die abstraktere Forderung nach Gerechtigkeit, der sich an anderer Stelle die übrigen Befragten anschließen. Im folgenden Abschnitt wird allerdings dargestellt, daß dies keine durchgängige Vorstellungslosigkeit und kritiklose Übernahme vorgegebener Kriterien signalisieren muß, sondern letztlich nur den Zwang zur Hinnahme reformuliert: wenn es Unterschiede in der Lohnhöhe gibt oder geben soll, dann sollen sie in der individuellen Leistung begründet sein.

Die vorhandenen Lohnunterschiede werden vom überwiegen- den Teil der Befragten (75 Prozent) als berechtigt oder teilweise berechtigt eingeschätzt (vgl. Tabelle 43). Nur 23 Prozent halten die Lohnunterschiede nicht für berechtigt.

Die Einwilligung in die vorausgesetzten Lohndifferenzen wird durchgängig mit den Leistungsunterschieden legitimiert. Entweder werden objektive Kriterien, die aus den spezifischen Leistungsanforderungen hervorgehen, oder subjektive Kriterien genannt, die aus der individuell unterschiedlichen Leistungsfähigkeit erwachsen.

... aber ein Unterschied muß es ja geben, weil sonst macht ja keiner unsere Arbeit. Dann gingen wir auch ans Band, weil - eine Schraube den ganzen Tag bloß schrauben - und kriegte das gleiche Geld. (311)

Gerechter Lohn ist das, was der Mann leistet, erst einmal körperlich, dann geistig, dann die psychische Leistung. (111)

Frage-Nr. 1.2.6.1.

Berechtigung vorhandener Lohnunterschiede

	Betrieb A			Betrieb B			insgesamt			Betrieb A			Betrieb B			insgesamt		
	Akkord- löhner (N=48)	Zeit- löhner (N=39)	%	Akkord- löhner (N=43)	Zeit- löhner (N=53)	%	Akkord- löhner (N=91)	Zeit- löhner (N=92)	%	(N=87)	%	(N=96)	%	(N=138)				
berechtigt	42	33		35	25		38	28		38		28		33				
nicht be- rechtigt	19	23		14	32		16	28		21		25		23				
berechtigt, aber nicht im vorh. Ausmaß	35	44		49	42		42	42		39		45		42				
K A	4	-		2	2		3	1		2		2		2				
Summe	100	100		100	101 (=100)		99 (=100)	99		100		100		100				

Die Konsequenz dieses Standpunkts wird nur teilweise gesehen und auch nachvollzogen:

... (sc. ohne Unterschiede) da würde der Anreiz fehlen. ... Also Härtefälle und Ungerechtigkeiten wird es da immer geben. (221)

In einigen Fällen, in denen immer auf ausländische Arbeiter abgestellt wird, wird sogar eine schärfere Diskriminierung der einzelnen Lohn- resp. Arbeitswertgruppen gefordert. Leistung als Kriterium erschiene sonst fragwürdig:

Da sind Ausländer dabei, die haben ja mehr wie ich. ... Also in der Beziehung wird da schon einmal ein bisschen gemeutert. Wenn man sagt, die kommen irgendwie vom Fischfang oder als Schafhirt und verdienen gleich dasselbe Geld. (130)

Nur ausnahmsweise verbergen sich hinter solchen Argumenten handfeste irrationale Syndrome:

Na, die müßten noch viel stärker sein. ... Überhaupt müßten die Deutschen eine Lohngruppe besser kriegen, weil wir sind hintennach die Deppen. ... Das ist nur auf die Ausländer bezogen gewesen. Ich weiß nicht, ich habe was gegen die Ausländer, ich mag sie nicht. (341)

Ansonsten hält auch dieser Befragte daran fest, daß sich der Lohn nach der erbrachten Leistung richten solle. Die Lohnunterschiede werden oft auch dann nicht infrage gestellt, wenn sie den eigenen Nutzen vorteilhaft im Vergleich zu den Kollegen gewährleisten. Prinzipiell entscheidet keine abstrakte Leistungsvorstellung darüber, ob Unterschiede als berechtigt oder unberechtigt empfunden werden, sondern der Vergleich von Belastung und Anforderung an den einzelnen Arbeitsplätzen, die im eigenen Erfahrungsbereich liegt. Er ist auch für Arbeiter

die einzig mögliche Verfahrensweise, um Anhaltspunkte für die Leistungsgerechtigkeit zu gewinnen:

Das kann man schlecht abschätzen, ob's gerecht ist die Entlohnung. Aber so im allgemeinen bin ich zufrieden -- gegenüber den anderen muß man das auch sehen. Einen anderen Maßstab habe ich ja nicht. (131)

Andererseits sehen sich dabei einige Befragte mit dem "technischen" Problem konfrontiert:

Man kann das schlecht beurteilen, welche Arbeit ---, man müßte sie (sc. die anderen Arbeitsplätze) erst mal alle durchgearbeitet haben. (103)

Vor dem Hintergrund der Vergleichbarkeit gewinnt auch die prinzipielle Zustimmung zur analytischen Arbeitsplatzbewertung im Mannheimer Betrieb ihre Bedeutung. Ihre "objektivierende" Wirkung wird nicht in der "Objektivität der Leistungsmessung" gesehen, sondern in der verbesserten Vergleichsmöglichkeiten untereinander:

Vom Arbeitsplatz hängt das ab. An mancher Maschine kann man praktisch jeden dranstellen und der andere arbeitet mit Hundertstel und dementsprechend ist dann auch der Lohn. Also ich finde das für richtig. (115)

Auf derselben Ebene bleibt dann auch die Kritik z.T. stehen. Bemängelt werden lediglich Fehler der Handhabung, die sich während der ersten Einführungsphase eingeschlichen haben:

Wir waren die ersten; wir sind auf Deutsch gesagt die Dummen. Wären wir die Letzten oder in der Mitte drin, dann wären wir von vornherein automatisch höher gestuft worden. In dem Moment sind wir die Vorläufer und dadurch sind wir ein bißchen benachteiligt. (123)

Der Vergleich der verschiedenen Arbeitsplätze führt auch zur Forderung nach Relativierung der Unterschiede, da die identifizierten Leistungsunterschiede als nicht gravierend genug angesehen werden. Das Leistungskriterium wird also mit dem Bewußtsein, das letztlich alle Leistung erbringen müssen, als differenzierender Faktor entschärft. Große Differenzen sind von den annähernd gleichen Bedingungen der Fabrikarbeit nicht zu rechtfertigen:

Im Großbetrieb ist das nicht ganz berechtigt.
Die Arbeiten sind Maschinenarbeiten und die
kann jeder ausführen. (133)

Diese Argumentation stützt sich durchaus noch auf den Leistungsmaßstab. Ebenfalls auf der gleichen Ebene bewegt sich eine - seltener vorgebrachte - Forderung. Sie nimmt die individuelle Leistungsfähigkeit zum Anlaß, nicht um die Unterschiede zu sanktionieren, sondern sie zurückzunehmen:

Die Unterschiede sind im großen und ganzen nicht berechtigt. Der eine braucht mehr Zeit, der andere weniger; beim einen läuft's und beim anderen nicht. Aber wie soll man das berücksichtigen beim Lohn? (120)

Schließlich wird die Einschränkung der Lohnunterschiede unter der gemeinsamen Reproduktionsperspektive gefordert:

Aber der Unterschied dürfte nicht so kraß sein nach unten. ... Denn der körperliche Einsatz ist für diese Leute doch gegeben. Und der muß schließlich auch sein Brot kaufen und alles andere ist genauso teuer. (326)

Oder es wird die Minimalgrenze des Lohnes bezeichnet; er soll ausreichen, einem jeden Arbeiter die Reproduk-

tion zu garantieren:

Zumindest aber soll einer so viel verdienen, daß er normal leben kann, wenn er schon arbeiten muß sein ganzes Leben. (306)

Daß das Kriterium der Reproduktionskosten dem Leistungsmaßstab widerspricht, wird in den seltensten Fällen reflektiert. Der Hinweis der Interviewer, daß beide Kriterien nicht in Übereinklang zu bringen seien, verdeutlichte zwar die Unvereinbarkeit, führte aber - wie auch kaum anders zu erwarten - nicht zur Aufgabe des einen der beiden Bezugspunkte. "Ja, das ist ein Widerspruch" ist die typische Form der Antworten. Ein anderer Befragter, der die Leistung als Beurteilungsmaßstab betont, weist auf die Konsequenzen hin, die sich daraus ergeben, nähme man die Befriedigung von Bedürfnissen als Kriterium der Entlohnung:

Nach der Leistung --. Wenn es nämlich Entlohnung nach Bedürfnissen wäre, dann gäbe es vielleicht kein Maß, dann würde jeder den Höchstlohn kriegen. (223)

Neben der Relativierung der in der Leistung begründeten Lohnunterschiede (auf der Grundlage der Leistung) und der Entgegensetzung des Reproduktionsaspektes spielt für die Einschätzung die Erfahrung aus der Konkurrenz eine Rolle. Die bloße Einschränkung fordern jene Befragte, die taktische Gesichtspunkte im Auge haben:

Na gut, man kann ja nicht alles in ein Ding reinstampfen. Unterschiede müssen sein. Aber sie sollten nicht so konträr, so arg in Erscheinung, so augenfällig sein. (126)

Zum Teil reicht die Erkenntnis so weit:

Schließlich haben die Arbeiter nicht diese Lohndifferenzen geschaffen, sondern die werden ja von anderen geschaffen. (208)

Die Lohndifferenzierung wird als Mittel des Unternehmers interpretiert, die Konkurrenz der Arbeiter untereinander anzustacheln:

Naja, von den Arbeitgebern, daß die Arbeiter unter sich nicht einig sind und da machen sie verschiedene Löhne. (241)

Der bereits zitierte Befragte kritisiert daher, daß die Gewerkschaft resp. der Betriebsrat den - prinzipiell zu- recht - bestehenden Lohnunterschieden keine ausreichenden Schranken setzen:

Eine Grenze müßte natürlich irgendwie gewahrt sein... Da stößt man auf den Widerstand der Gewerkschaftsführung, auch mit dem Betriebsrat. Die sagen: eine gewisse Differenz muß schon dasein. ... es sind halt Bürokraten. (208)

Letztlich erscheinen die Lohndifferenzen dann als nicht legitim oder zumindest nicht in dem Ausmaß, wenn Beurteilungskriterien willkürlicher Art ausgemacht werden:

Wenn ich das wüßte (sc. den Grund unterschiedlicher Lohnhöhen). Ich kann mir nicht helfen: wenn ich das so sehe von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz, dann glaube ich, dann tut nur noch Sympathie entscheiden. ... Wenn das ausschließlich objektive Gründe sein sollten, dann ist das ne Lachplatte. (126)

Während hier die analytische Arbeitsplatzbewertung einer grundsätzlichen Kritik unterzogen wird, bemängeln die Zeitlöhner den willkürlichen Spielraum der Leistungszu- lage:

In puncto Leistungszulage bin ich überhaupt net zufrieden, weil das mehr so menschliche Ermessenssache ist und da wird bissel grob nach Nase Zulage gegeben. Der eine ist ein bissel besser angesehen beim Meister, also meistens mehr Prozente. (209)

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß nur eine kleine Gruppe von Arbeitern ihre Kritik an den vorhandenen Lohnunterschieden so weitgehend formulieren, daß sie in den Zweifel an ihrer prinzipiellen Legitimität umschlägt. Wie im folgenden gezeigt wird, sprechen nur 5 Prozent der Befragten den leistungsbedingten Lohn-differenzen jede Berechtigung ab. Die Angabe, daß die Lohnunterschiede nicht berechtigt sind, die von 23 Prozent der Befragten vorgetragen wird, ist also mehr als eine pointierte Kritik an der Realisation des Leistungsprinzips zu interpretieren.

Tabelle 43 verdeutlicht, daß vor allem Akkordarbeiter den Leistungsbezug ungebrochen positiv bestätigen. Die kritische Einschätzung des Leistungszulagensystems vor allem durch die Mannheimer Zeitlöhner dürfte in der hohen Prozentzahl jener Befragten zutage treten, die die vorhandenen Lohnunterschiede als nicht gerechtfertigt ansehen. Dabei muß daran erinnert werden, daß der lohnpolitische Spielraum hinsichtlich der Leistungszulage im Betrieb A merklich größer ist. Dies kann man auch als Bestätigung der sich andeutenden Tendenz werten, daß die Mannheimer Befragten sich gegenüber dem Lohnsystem reservierter als die Nürnberger verhalten.

Die dominante, fast durchgängige Orientierungslinie ist die Vorstellung, daß die Lohndifferenzen Ausdruck unterschiedlicher objektiver Leistungsanforderungen wie subjektiver Leistungsfähigkeit sind. Sie wird vor allem durch den Aspekt des gemeinsamen Reproduktionszwecks gebrochen. Eine weitere Problematisierung erfolgt auf

der Erfahrungsgrundlage der individuellen Konkurrenz, die zur Forderung nach Begrenzung der Differenzierung Anlaß gibt. Sie wird in den Fällen bekräftigt, in denen die Lohnunterschiede als Mittel des Unternehmers gewertet werden, die Uneinigkeit der Arbeiter untereinander zu schüren. Schließlich stellt drittens ein Teil der Befragten die krasse Ausformung der Lohnunterschiede infrage, da sie angesichts der fast überall gleichen Arbeitsanforderungen und Arbeitsmühe nicht ausreichend durch Leistungsunterschiede legitimiert erscheinen.

5.1.2. Lohnerhöhung und Entwicklung der Lohnunterschiede

Die Frage nach den Präferenzen für lineare oder prozentuale Lohnerhöhung zielt auf die Reflektion des individuellen und des gemeinsamen Interesses. Zeigte sich bisher bereits, daß nur von der Leistungsorientierung als durchgängige Linie gesprochen werden kann, so wird dies auch hier bestätigt, obgleich bei dieser Frage häufiger Bruchstellen der Leistungsorientierung auftreten als bei der Einschätzung der gegebenen Lohnunterschiede.

Die Entscheidung für die lineare Lohnerhöhungsform oder für den Kompromiß (Sockelbetrag + Prozent) fällt aus der Überlegung heraus, daß die Unterschiede nicht vergrößert werden sollen oder dürfen. Die Begründungen sind allerdings verschieden.

Für zwei große Gruppen von Befragten ist der Gesichtspunkt entscheidend, daß für alle Arbeiter die Reproduktionskosten gleich hoch sind oder daß durch die Wahrung resp. den Abbau der Lohnunterschiede die Einheitlichkeit und der Zusammenhalt untereinander erhalten bleiben soll. Häufigstes Argument der einen ist der Hinweis, daß alle Arbeiter "denselben Brotpreis" bezahlen müssen. Der Re-

produktionsaspekt gewinnt für einen Großteil dieser Gruppe dadurch an Gewicht, daß alle Lohneinkommen gleichermaßen durch die inflationäre Entwicklung betroffen sind:

Ich bin für die lineare Lohnerhöhung, weil die unteren Lohngruppen auf jeden Fall benachteiligt sind und die Preiserhöhungen sind aber für die genauso. (225)

Die Lohnerhöhung wird von diesen Befragten als defensives Mittel zur Absicherung des Lebensstandards verstanden:

Die Lohnhöhe (sc. Erhöhung) sollte sich allgemein nach den Preissteigerungen richten. (144)

Die prozentuale Lohnerhöhung wird fast ebenso häufig unter taktischen Gesichtspunkten abgelehnt. Die Ausweitung der Diskrepanzen verschlechtert den Zusammenhalt und sät Zwietracht unter den Kollegen:

Wenn das so weitergeht, läuft der Lohn mit der Zeit weg mit den prozentualen Forderungen und der Neid wird immer größer unter den Kollegen. (243)

Die lineare Lohnerhöhung oder die taktische Variante (Sockelbetrag + Prozent) werden auch als Mittel angesehen, um bereits vorhandene Verzerrungen des Lohngefüges zu korrigieren - aber nicht zu nivellieren:

..., daß die unteren und die oberen Lohngruppen langsam näher kämen. Sagen wir mal in der oberen Lohngruppe 11 Prozent, in den unteren 250 DM, dann würden sich die Prozentsätze in der Spanne ein bisschen näher rücken. Das könnte man allerdings nicht auf die Dauer machen. (135)

Daß die Entscheidung gegen die prozentualen Lohnerhöhungen für den einzelnen höher bezahlten Arbeiter zum Verzicht zugunsten der gemeinsamen Interessen zwingt, formuliert ein Befragte exemplarisch:

Von mir persönlich - jeder denkt an sich zuerst -, ist dann die prozentuale für mich besser. ... Da krieg ich weniger - ja, wenn ich höher rauf denke, da ist das andere schon wieder besser -- dann linear. (318)

Auch jene Befragten, die ungebrochen auf die Leistung rekurrieren, wenden z.T. gegen die prozentuale Erhöhung ein, daß durch sie die leistungsmotivierten Lohnunterschiede verfälscht würden. Sie sehen also an dieser Stelle von der nivellierenden Auswirkung ab oder nehmen sie nicht wahr:

Also, die lineare Lohnerhöhung finde ich besser, weil die gewissen Stufen schon mal grundsätzlich vorhanden sind, und wenn es heißt, jeder kriegt eine Mark mehr, dann ist der Abstand immer noch gewährleistet. (223)

Umgekehrt wird in anderen Fällen - gleichfalls ohne Reflektion auf den Zusammenhang von Leistungsunterschieden und Lohnerhöhung - die Richtigkeit der prozentualen Erhöhung behauptet:

Warum soll der Lohnunterschied net größer sein? Er hat ja auch eine Möglichkeit, sich empor zu arbeiten. (429)

Die Wahl der prozentualen Lohnerhöhung signalisiert in der Regel die Betonung des individuellen Interesses, das allerdings selten wie in diesem Fall offen über das gemeinsame Interesse gehoben wird:

Ich meine Festgeld wäre für jeden gleich, wäre etwas gerechter. Prozentual da ist der Mehrverdiener immer besser dran, völlig klar. Ich würde sagen: prozentual ist für mich besser sozusagen und ich finde vielleicht auch ganz gut, weil eben der fachlich Bessere eben mehr verdient und da eben auch mehr aufgestockt wird, obwohl es vielleicht ungerechter ist. (315)

Der eigene Nutzen bricht also hier die Gerechtigkeitsvorstellung.

66 Prozent aller Befragten entscheiden sich für die lineare Form der Lohnerhöhung und 21 Prozent für die prozentuale (vgl. Tabelle 44). Zwischen den Zeitlohngruppen beider Betriebe ergibt sich eine annähernd gleiche Verteilung. Beide Gruppen ziehen zu 72 Prozent die lineare Lohnerhöhung vor und betonen vor allem die für alle gleichen Reproduktionskosten. Die Mannheimer Zeitlöhner stellen in ihren Begründungen zusätzlich etwas stärker auf taktische Gesichtspunkte ab. Bei den Mannheimer Akkordlöhnern spielen die Reproduktionsperspektive und Überlegungen eine annähernd gleiche Rolle, die die Bedingungen der Konkurrenz untereinander reflektieren. Diese Feststellung korrespondiert mit dem Befund, daß von ihnen auch der Zusammenhalt auf Abteilungsebene günstiger als von den Zeitlöhnern des Betriebes B beurteilt wird und auch häufiger durch kleinere Auseinandersetzungen um Lohnfragen bestätigt bzw. gefestigt wird. Sie versuchen auch in stärkerem Maße, die Interessen der unteren und der höheren Verdienstgruppen in einem Kompromiß zusammenzuschließen. 21 Prozent entscheiden sich aus diesen Gründen für einen Kompromiß und nur 9 Prozent für die prozentuale Lohnerhöhung.

Aus dem sonst relativ einheitlichen Bild fallen indessen die Nürnberger Akkordarbeiter heraus. Die Tatsache, daß in 31 Prozent der Fälle eine Erläuterung der Begriffe erforderlich war, weist bereits auf ein geringeres

Tabelle 44

Frage-Nr. 1.2.9.

Einschätzung von linearer und prozentualer Lohnerhöhungsform

für	Betrieb B				Betrieb A Betrieb B				insgesamt (N=138)
	Akkord- löhner (N=48)	Zeit- löhner (N=39)	Akkord- löhner (N=43)	Zeit- löhner (N=53)	insgesamt Akkord- löhner (N=91)	insgesamt Zeit- löhner (N=92)	Betrieb A (N=87)	Betrieb B (N=96)	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
linear	52	72	70	72	60	72	61	71	66
prozen- tual	33	23	9	17	22	20	29	14	21
Kompro- miß	15	5	21	11	18	9	10	16	13
Summe	100	100	100	100	100	101 (=100)	100	101 (=100)	100
Erläute- rung der Begriffe war not- wendig	31	23	16	6	24	13	28	10	19

Problembewußtsein hin. Der hohe Anteil von 33 Prozent jener, die sich für die prozentuale Lohnerhöhung aussprechen, signalisiert vor allem, daß es ihnen um die Bekräftigung vorhandener Lohnunterschiede geht. Die Differenzen - hauptsächlich zwischen ihnen und den in den jeweiligen Abteilungen konzentrierten ausländischen Arbeitern - sollen zumindest erhalten bleiben, wenn nicht sogar größer werden.

Zusammenfassend läßt sich festhalten:

Die überwiegende Anzahl der Befragten rekurriert in der Beurteilung der Lohnunterschiede auf eine Leistungsvorstellung, die in der Hauptsache aus dem Vergleich von Belastungen und Anforderungen verschiedener, der eigenen Erfahrung zugänglicher Arbeitsplätze gewonnen wurde. Das Arbeitsbewertungssystem und die betriebliche Lohnpolitik stellen im gewissen Sinne Filter der aufgrund der eigenen Tätigkeit und des Vergleichs entwickelten Vorstellung von "Leistung" dar.

Grundorientierung der Lohnvorstellungen in beiden Betrieben ist bis auf wenige Ausnahmen das Leistungsbewußtsein. Allerdings wird diese leistungsbezogene Orientierungslinie an verschiedenen Stellen durch andere Bezugspunkte durchbrochen: vom Bezug auf den gemeinsamen Reproduktionszweck von taktischen, an die Erfahrung der Konkurrenz untereinander geknüpften Überlegungen und durch die Problematisierung der Lohnunterschiede auf der Grundlage eines zumeist allgemeiner gefaßten Leistungsbegriffs, der eine starke Differenzierung als nicht gerecht erscheinen läßt.

Entscheidende Unterschiede zwischen den Befragtengruppen beider Betriebe lassen sich nicht herausstellen. Als Tendenz kann allenfalls angegeben werden, daß die Mannheimer Befragten häufiger taktische Überlegungen einbe-

ziehen und häufiger den Leistungsbegriff problematisieren, ohne ihn aber aufzugeben. Hier scheint das ausgeprägtere Interessenbewußtsein und der Zweifel an der Berechtigung der feinen, durch die analytische Arbeitsplatzbewertung bewirkten Lohnunterschiede durch.

5.2. Lohnvorstellungen und Gerechtigkeitsideal

Wie bereits anfangs entwickelt wurde, liegen den einzelnen Orientierungspunkten spezifische Gerechtigkeitsideale zugrunde. Die Frage nach dem "gerechten Lohn" thematisiert den allgemeinen Rahmen der Lohnvorstellungen unter der Perspektive von Ideal und Wirklichkeit. Die Vorstellungen vom gerechten Lohn geben darüber hinaus Aufschluß, in welchem Maße und in welcher Weise die befragten Arbeiter an ihrem Ziel, der Befriedigung ihrer Bedürfnisse, festhalten bzw. ihre Gerechtigkeitsvorstellungen unter Rekurs auf die in der Lohnarbeit als Mittel immanenten Bestimmungen und ihre jeweiligen Erfahrungen artikulieren.

Bis auf wenige Befragte, die meinen, einen gerechten Lohn zu erhalten, zielen die Antworten der übrigen auf die Diskrepanz zwischen Sein und Sollen: Arbeiter bekommen keinen gerechten Lohn, was auch immer darunter verstanden wird. Die Erfahrung der Beschränktheit der Bedürfnisbefriedigung und der strukturellen Benachteiligung ihrer Einkommensquelle gegenüber anderen wird an dieser Stelle erneut manifest. Das, was im alltäglichen Umgang mit dem Mittel Lohnarbeit erfahren wird, erweist sich als fern von jeder Vorstellung eines gerechten Lohnes; aber diese Vorstellungen sind selber auch nur Abklatsch einer schlechten Wirklichkeit.

Jene 20 Prozent befragter Arbeiter (vgl. Tabelle 45), die sich in ihrer Idealvorstellung auf den Reproduktionsaspekt berufen, erheben genau das zu ihrem Ideal, was der eigentliche Zweck des Verleihs und Gebrauchs ihrer Arbeitskraft sein soll: angemessene und gesicherte Befriedigung ihrer Bedürfnisse. Weil ihre Reproduktion faktisch immer nur eingeschränkt und in prinzipiell ungesicherter Weise erreicht werden kann, wird folglich das erklärte Ziel nur als Ideal ins Auge gefaßt, hinter das die Wirklichkeit notgedrungen zurückfällt. Soweit die Konsequenz dieses Standpunktes - nämlich die gleichen Reproduktionsmöglichkeiten für alle zu fordern - erkannt wird, führt sie außerdem in Anbetracht der vorgegebenen Bedingungen zur Verunsicherung: "Alle gleich, das geht ja nicht".

Tabelle 45

Bezugspunkte der Vorstellungen vom "gerechten Lohn"

	Betrieb A (N= 87) %	Betrieb B (N= 96) %	insgesamt (N= 183) %
angemessene Reproduktion	22	19	20
gleicher Lohn für alle	1	3	2
leistungsgerechte Bezahlung	56	45	50
gerechte Einkommensverteilung	7	17	12
sonstiges	1	2	2
bekommt gerechten Lohn; keine Vorstellung	11	7	9
als Phrase abgelehnt	-	6	3
K A	-	1	1
Summe	98 (=100)	100	99 (=100)

Im Ernstfall wagen sie nicht, an dieser Utopie festzuhalten; sie ist "undenkbar", "nicht durchführbar":

Das ist natürlich praktisch gar nicht denkbar, -- Idealistisch gesehen, wäre das gar nicht mal so schlecht. Ich möchte jetzt net den Kommunismus da anführen -- diese Parolen -- das ist einfach nicht durchführbar. (405)

Die Hälfte aller Befragten formuliert das als Ideal, was in jedem Tauschakt unterstellt ist: die Gerechtigkeit im Austausch. Ihre Forderung richtet sich auf eine konsequente Realisierung des Prinzips der Leistungs-Lohn-Äquivalenz. Sie bekommen ihrer Meinung nach nicht das, was ihnen für die Leistung zusteht: den gerechten Lohn. Diese Einschätzung wird in verschiedener Weise vorgebracht und begründet. Ein Teil reformuliert das grundsätzliche Problem der Leistungsmessung: wie soll man Leistung messen? Für diese Befragten ist die Kluft zwischen Wirklichkeit und Ideal ein technisch anzugehendes Problem, das Faktische mit der Norm in Einklang zu bringen; seine Lösung scheitert lediglich an der Unzulänglichkeit der Meßverfahren oder der Menschen, die die Bewertung vornehmen:

Es wird ja alles mit Arbeitsstudien und Kalkulationssätzen und Vorgabezeiten versucht, das zu regeln, aber so richtig geregelt wird das auch nicht. (415)

Es soll die Leistung, die wo jeder einzelne bringt -- wie man das festlegt, das weiß ich auch nicht. Leistungsprinzip haben wir, aber das müßte vom Meister aus ehrlicherweise gehen. (421)

Andere folgen der gängigen Verfahrensweise: Leistungsgerechtigkeit drückt sich in Unterschieden aus und die Unterschiede können durch einen Vergleich festgesetzt werden. Daß trotzdem Ungerechtigkeit herrsche, wird dann

entweder wiederum auf die Fehlerhaftigkeit der Arbeitsbewertung oder aber auf eine willkürliche Lohnfestsetzung durch den Unternehmer zurückgeführt:

Es ist sehr schwierig, das richtig festzustellen. In einem Betrieb mit 13.000 Arbeitern nun jeden Mann genau festzulegen, was er genau verdient. Das ist glaube ich nicht möglich. (129)

Das ist selbstverständlich - bin ich dafür, daß wir einen gerechten Lohn kriegen. Der Unternehmer - auf Deutsch gesagt - die wollen uns ja nur ausbeuten, mit den Aktionären usw., die nützen unsere Arbeitskraft. (406)

Weil Lohn und Gewinn kontravenierende Größen darstellen, erscheint die Relation zwischen Lohnhöhe und Gewinnhöhe als Ausdruck unterschiedlicher Macht:

Nein einen gerechten Lohn wird es nicht geben, weil einer da ist, der ihn haben will, und einer der ihn hergeben soll. Und der ihn hergeben soll, der ist halt doch stärker. (202)

Während bei denen, die ihre Gerechtigkeitsvorstellung auf der Grundlage des Lohnsystems entwickeln, diese stets an das Leistungsprinzip geknüpft ist, verschwindet bei 12 Prozent der Befragten bei der Betrachtung der jeweiligen Einkommensarten dieser Zusammenhang. Der Vergleich der Höhe des Gewinnes mit den eigenen knappen Ressourcen führt zum einhelligen Urteil, daß der Lohn nur ein ungerechter sein könne. Gerechtigkeit bedeutet hier, daß den Arbeitern eigentlich ein größerer Anteil am Sozialprodukt zustünde:

Daß man eben am Sozialprodukt soweit beteiligt ist, daß die Arbeiter so entlohnt werden, wie auch das Sozialprodukt steigt. ... Es ist schwer realisierbar, aber im Laufe der Zeit, meine ich, könnte man soweit kommen (sc. daß der Anteil des Lohneinkommens größer wird. (223)

Nur 2 Prozent aller Befragten verstehen unter "gerechtem Lohn", daß jeder denselben Lohn bekommen solle. Allerdings leitet keiner von ihnen den Gleichheitsgedanken aus der Überlegung ab, daß die Reproduktionskosten letztlich für alle in etwa gleich hoch sind. Vielmehr beziehen sie sich kritisch auf das Leistungskriterium, ohne es aber aufzugeben. Da jeder Leistung bringen müsse, seien Unterschiede kaum berechtigt. Zugleich wird auf den Aspekt der Uneinigkeit der Arbeiter untereinander verwiesen, die es zu verhindern gelte. Es ist nicht zu entscheiden, welches Argument bloße Stütze des anderen ist, man kann indessen vermuten, daß der kritische Bezug auf das Leistungskriterium eher der taktischen Legitimation der Forderung nach einheitlicher gleicher Entlohnung dient, um die Konkurrenz untereinander aufzuheben. Der Reproduktionsaspekt scheint immer nur als zusätzlicher - ergänzender oder gleichberechtigter - Faktor neben dem Leistungskriterium der Affirmation des Lohnes - als Erscheinungsform des Preises der Arbeit - standzuhalten.

Sieht man von den selten vorgebrachten marxistischen Argumenten ab, so erfolgt die Einschätzung, ob es einen "gerechten Lohn" geben könne, auf drei Ebenen. Die Möglichkeit wird abhängig gemacht

- von der Lösbarkeit des technischen Meßproblems von Leistung;
- von der Machtkonstellation zwischen Arbeitern resp. der Gewerkschaft und den Unternehmern;
- von der Natur der Menschen.

Jene, für die "gerechter Lohn" allein ein technisches Problem aufwirft, wechseln allerdings bei der Beurteilung der Realisierungschancen z.T. die Perspektive und

rekurrieren auch auf den Interessengegensatz zwischen Arbeitern und Unternehmern.

Aus Tabelle 46 geht hervor, daß die Mannheimer Befragten die Möglichkeit eines "gerechten Lohnes" ungünstiger beurteilen als die Nürnberger. 67 Prozent der Mannheimer und nur 38 Prozent der Nürnberger Befragten halten einen "gerechten Lohn" für prinzipiell unmöglich; d.h. für 26 Prozent der Mannheimer zugleich, daß er deshalb nicht durchsetzbar ist, weil die Unternehmer eine stärkere Machtposition behaupten. Umgekehrt halten die Nürnberger befragten Arbeiter nicht etwa die Unternehmer für schwächer, vielmehr rücken diese seltener als Interessengegner ins Blickfeld. 15 Prozent der Nürnberger Befragten machen das individuelle Nutzenstreben und 8 Prozent die Unzulänglichkeit des Menschen dafür verantwortlich, daß es keinen gerechten Lohn geben könne. Von der Vagheit ihrer Vorstellungen zeugt auch, daß 26 Prozent die Beantwortung der Frage offen lassen.

Tabelle 46

Frage-Nr. 1.2.10.2.

Einschätzung der Möglichkeit eines "gerechten Lohnes"

	Betrieb A (N= 87) %	Betrieb B (N= 96) %
möglich	32	21
nicht möglich	38	67
Gründe:		
Egoismus, Unzulänglichkeit des Menschen	15	15
Macht der Unternehmer	8	26
Mangel objektiver Kriterien	8	15
weiß nicht	26	8
K A	3	4
Summe	99 (=100)	100

Insgesamt bestätigt sich auch hier, daß die Lohnvorstellungen bis auf wenige Ausnahmen von einer Leistungsorientierung geprägt sind, die nur punktuell oder stellenweise durch andere Bezugspunkte gebrochen, oft auch nur suspendiert wird. Dennoch kann nicht von einem bei allen Befragten durchgängigen Leistungsbewußtsein gesprochen werden. Teilweise wird dem Leistungsaspekt der Reproduktionsaspekt an die Seite gestellt, teilweise führen die Erfahrungen der individuellen Konkurrenz untereinander und der gemeinsamen Konkurrenz gegenüber dem Unternehmer zu einer Aufweichung.

5.3. Orientierungsmuster der Lohnvorstellungen

Die Argumentation vieler Befragter ist disparat, die Begründungen stellen primär auf das jeweils thematisierte Problem ab. Dies kann schließlich auch als Resultat z.T. widersprüchlicher Erfahrungen gewertet werden, die von den befragten Arbeitern nicht aufeinander bezogen und vereinheitlicht werden können. Für diesen Zusammenhang spricht auch, daß nur eine verschwindende Anzahl Befragter die Lohnfragen auf einer hohen Ebene und unter einer einheitlichen Perspektive diskutiert. Diese Befragten stützen sich explizit auf marxistische Argumente, d.h. ihre Lohnvorstellungen sind Resultat einer Aufarbeitung unmittelbarer Erfahrungen im Rahmen einer politischen Organisation. Für den Großteil der Befragten beginnen die Verständnisschwierigkeiten und die mangelnde Durchschaubarkeit der gesamten Lohnmaterie bereits im Betrieb bei der Arbeitsbewertung und Lohnfestsetzung.

Dennoch lassen sich aus allen Einzelfällen bis auf zwei Ausnahmen grundlegende Orientierungsmuster herausarbei-

ten, die sich vor allem danach unterscheiden, mit welcher Stringenz an der Leistungsvorstellung festgehalten wird; unter welcher Perspektive eine Relativierung, Durchbrechung oder Suspendierung des Leistungskriteriums erfolgt oder das Leistungsprinzip grundsätzlich problematisiert wird. Die Orientierungsmuster der Lohnvorstellungen, deren Verteilung in Tabelle 47 widergegeben ist, sind gewissermaßen Destillate der Äußerungen jedes einzelnen Befragten zu allen Lohnfragen, die einer zusammenfassenden Interpretation dienen.

Wesentlicher Faktor, der alle Lohnvorstellungen prägt, ist der erfahrene Zusammenhang von Leistung und Lohn. Zunächst sind die Arbeitsbewertung und die Lohnfestsetzung vorgegebene Bedingungen, auf die sich die befragten Arbeiter beziehen. Der Versuch, seinen Lohn durch Ausdehnung der Arbeitszeit (Überstunden) oder durch größere Leistungsverausgabung zu erhöhen, affirmiert nichts anderes als die Leistungs-Lohn-Äquivalenz. Diese Relation zwischen Leistung und Lohn wird desgleichen mit jeder Lohnerhöhung bestätigt, die entweder die gestiegene Leistungsverausgabung kompensieren soll oder eine Leistungssteigerung (Normerhöhung) nach sich zieht. Im übrigen deckt sich dort Leistung als Bestimmungsgrund der Lohnhöhe auch auf, wo der Arbeiter wegen eines geringeren Leistungsquantums weniger Lohn erhält: Kurzarbeit - und im Extrem: Arbeitslosigkeit. Und schließlich wird die Verlängerung der Urlaubszeit als indirekte Lohnerhöhung, d.h. Leistungssteigerung wird vorausgesetzt, interpretiert.

Tabelle 47

Orientierungsmuster der Lohnvorstellungen

	Betrieb A (N= 87) %	Betrieb B (N= 96) %	insgesamt (N= 183) %
reine Leistungsorien- tierung	57	48	52
eingeschränkte Lei- stungsorientierung	39	46	43
Einschränkung durch: (Mehrfachnennungen möglich)			
gemeinsamen Intere- ssenstandpunkt	5	14	9
Problematisierung des Leistungsbegriffs	11	15	13
gemeinsames Repro- duktionsinteresse	30	31	31
reine Gleichheits- orientierung	1	4	3
prinzipielle Kritik am Lohnsystem	-	2	1
nicht klassifizierbar	2	-	1
Summe	99 (=100)	100	100

5.3.1. Ungebrochene Leistungsorientierung

52 Prozent aller Befragten bekräftigen fast ungebrochen das Leistungsprinzip, dabei kann eine nennenswerte Differenz zwischen beiden Betrieben nicht festgestellt werden.

Der Bezug auf das Leistungskriterium ist allerdings im einzelnen unterschiedlich. Die besonderen Merkmale der eigenen Tätigkeit - vermittelt über die betrieblich angewandten Arbeitsbewertungssysteme und die Entlohnungspraxis - und der Vergleich mit anderen Arbeitsplätzen strukturieren die Leistungsvorstellung. Diese Befragten beziehen sich positiv auf "Leistung" und leistungsbegründete Lohnunterschiede, um mit dem Verweis auf die eigenen besonderen Anforderungen und Belastungen die eigene Lohnhöhe entweder als gerechtfertigt auszuweisen oder eine Forderung nach besserer Bezahlung zu begründen; der Bezug gewinnt durch den Vergleich mit anderen Arbeitsplätzen an Plausibilität. Der Vergleich der Arbeitsplätze, die in unmittelbarer Reichweite liegen und der eigenen Wahrnehmung zugänglich sind, ist die praktische Variante der Bestimmung von "Normalleistung" durch die Arbeiter.

Das reine, fast ungebrochene Leistungsbewußtsein kennzeichnet den individuellen Konkurrenzstandpunkt. Diese Befragten beziehen sich entweder auf die Leistungsunterschiede, um an ihnen zu demonstrieren, daß die Unterschiede - soweit sie als berechtigt empfunden werden - nur Ausdruck unterschiedlichen Könnens und individueller Tüchtigkeit sind; oder sie heben - soweit sie ihnen unberechtigt erscheinen - kritisch hervor, daß die Leistungsmessung aufgrund methodischer Mängel oder durch willkürliche Bewertungskriterien zu Verzerrungen der Lohnrelation geführt hat. Ihre Kritik zielt daher auf die Eliminierung leistungsfremder Kriterien und die Komplettierung des Kriterienkatalogs und damit auf die Perfektionierung der Leistungskonkurrenz.

Die Beurteilung der Entwicklung der Lohnunterschiede aufgrund der Lohnerhöhungsformen weist drei Varianten auf. Eine kleinere Zahl der Befragtengruppe mit ungebrochener

Leistungsorientierung entscheidet sich für die lineare Form mit einer Begründung, in der das Leistungskriterium ausdrücklich suspendiert wird. Zumeist wird diese Form jedoch deswegen bevorzugt, weil die vorhandenen leistungsbedingten Lohnunterschiede nicht durch die verzerrende Wirkung prozentualer Lohnerhöhungen verfälscht werden sollten. Auch hinter dieser Argumentation kann man noch die taktische Intention vermuten, die Differenzen nicht zu groß werden zu lassen. Die Befürworter der prozentualen Lohnerhöhung berufen sich zumeist ebenfalls auf die bestehenden Lohn Differenzen, verwahren sich aber umgekehrt vor der nivellierenden Tendenz der linearen Form; berechnete Unterschiede würden verschwinden. Dahinter verbirgt sich - und einige Befragte lassen dieses legitimatorische Argument gänzlich fallen - der individuelle Nutzenstandpunkt.

Unter "gerechtem Lohn" verstehen sie leistungsgerechte Bezahlung und mit dieser Forderung wenden sie sich einerseits gegen jegliche "Gleichmacherei" unter den Arbeitern, andererseits gegen den Unternehmer, der den gerechten Lohn vorenthält. Die Realisierungschance "gerechten Lohnes" hängt für diese Gruppe von Befragten entweder von der Lösung des technischen Problems, von der Präzision der Leistungsmessung oder von der Machtposition ab, die es einem gestattet, den Unternehmer zur Zahlung des "gerechten Lohnes" zu zwingen. Wenige nehmen an dieser Stelle zusätzlich die Forderung in ihre Argumentation auf, daß durch leistungsgerechte Bezahlung auch die Reproduktion jedes Arbeiters garantiert sein solle.

Die Gerechtigkeitsvorstellung der Befragten mit einer ungebrochenen Leistungsorientierung baut auf Lohnunterschieden auf: Lohngerechtigkeit heißt Leistungsgerechtigkeit, in der die individuellen Leistungsunterschiede angemessen und objektiv berücksichtigt sind; Lohngleichheit aller erscheint als Ungerechtigkeit.

5.3.2. Eingeschränkte, gebrochene Leistungsorientierung

Mit gebrochener resp. eingeschränkter Leistungsorientierung werden jene Argumentationsmuster bezeichnet, die auf der Basis leistungsbezogener Lohnvorstellungen andere Kriterien in sich aufnehmen. Die einzelnen Kriterien - Reproduktionszweck, gemeinsamer Interessenstandpunkt und gleiche Arbeitsmühe - werden z.T. gleichzeitig als ergänzende Gesichtspunkte aufgegriffen.

Das gemeinsame Reproduktionsinteresse wird von 31 Prozent (vgl. Tabelle 47) aller Befragten - das sind 72 Prozent dieser Befragtengruppe - geltend gemacht. Die Erfahrung der Beschränktheit ist die Basis des Erinnerens an den Zweck, mit Hilfe seiner Arbeitskraft die angemessene und gesicherte Befriedigung seiner Bedürfnisse zu bewerkstelligen. Das Insistieren auf diesem Anspruch wendet sich nur implizit als Forderung gegen die in der Leistung angelegten Lohnunterschiede. Wird der Widerspruch zwischen leistungsbezogener und bedürfnisorientierter Entlohnung erkannt, so scheuen diese Befragten vor der Konsequenz ihrer "Utopie" zurück; beide Aspekte sollen zur Geltung kommen. Die Entlohnung soll nach der Leistung erfolgen, aber die Reproduktion müßte auch auf angemessenem Niveau gesichert sein. Sie vollziehen in dieser Formulierung die Unterwerfung ihres Reproduktionszwecks unter die dem Reproduktionsmittel immanenten Beschränkungen und halten der Begrenztheit den Anspruch auf vernünftige Bedürfnisbefriedigung als Ideal entgegen.

9 Prozent aller Befragten - das sind 22 Prozent dieser Befragtengruppe - beziehen sich positiv auf den gemeinsamen Interessenstandpunkt; die Mannheimer Befragten häufiger als die Nürnberger.

Die Erfahrung, daß das individuelle Lohninteresse nur kollektiv erfolgreich geltend gemacht werden kann, die gemein-

same Interessenartikulation und Interessendurchsetzung Bedingung in der Konkurrenz ist, wird als Beurteilungskriterium in die Lohnvorstellung eingebracht. Die Lohnfestsetzung und die Lohn Differenzierung wird als Gefährdung der Einheitlichkeit und teilweise direkt als Instrument der Betriebsleitung verstanden, den Zusammenhalt zu schwächen. Die Perspektive der Einheitlichkeit drückt sich in der Forderung nach Objektivierung der Leistungskriterien aus. Willkürlich empfundene Bewertungen provozieren Mißgunst und Reibereien untereinander, objektive, d.h. von allen anerkannte, Leistungskriterien sollen der Gefährdung des Zusammenhaltes vorbeugen. Auch bei diesen Befragten taucht die Forderung nach Objektivität der Leistungskriterien auf, allerdings als taktische Voraussetzung für die Garantie der Einheit. Bei der Einschätzung der Lohn Differenzen zwingt das Herausheben des kollektiven Interessenstandpunktes indessen zur Forderung nach Einschränkung der Unterschiede, um den gemeinsamen Nenner der Interessen nicht zu verlieren. Der auftauchende Widerspruch, für leistungsgerechte Entlohnung, aber gegen zu große Differenzierung zu plädieren, reproduziert im Grunde nur das Problem der Suspendierung der individuellen Konkurrenz. Die notwendige Einschränkung und Unterordnung des unmittelbaren Einzelinteresses unter das gemeinsame erfolgt nur aus Gründen individueller Nutzenkalkulation, d.h. jeder Arbeiter soll seinen Nutzen verfolgen, ohne aber das gemeinsame Interesse aus den Augen zu verlieren. Die Kollision zwischen dem Interesse an objektiver Leistungsbewertung und dem Interesse, die Einheit der Arbeiter resp. der Belegschaft zu erhalten, zwischen individuellem Lohninteresse und seiner Einschränkung durch das gemeinsame Interesse wird von diesen Befragten bei der Frage, ob prozentuale oder lineare Lohnerhöhung vorteilhafter sei, taktisch entschieden. Typisch ist die Entscheidung für den Kompromiß (Sockelbetrag + Prozent)

oder die Überlegung, daß die lineare Form vorzuziehen sei, weil anderenfalls die Lohnunterschiede zu stark zunehmen.

Obwohl die Suspendierung der Konkurrenz untereinander beständig bedroht ist - entweder, weil sie nur Ausdruck der Bereitschaft ist, das individuelle zugunsten des gemeinsamen Interesses aus Nutzenerwägungen heraus zurückstellen, oder, weil die betriebliche Lohnpolitik die individuelle Konkurrenz bekräftigt, - und folglich die Einheitlichkeit der Interessen stets aufs Neue beschworen werden muß, wird von keinem dieser Befragten das Ideal der Einheitlichkeit zur Grundlage der Vorstellung vom "gerechten Lohn" erklärt. Ideal wäre vielmehr eher, wenn ohne Koalition und d.h. Einschränkung des individuellen Lohninteresses ein leistungsgerechter oder ein die Reproduktion angemessen sichernder Lohn bezahlt würde.

Ein anderes Gerechtigkeitsideal wird von jenen Befragten formuliert, die ihre Argumentation - entweder motiviert vom bloßen Interessenstandpunkt oder argumentativ begründet mit der Gleichrangigkeit der Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit - auf die Verteilungskonkurrenz zwischen Arbeitern und Unternehmern abstellen. Gerechtigkeit ist ihrer Meinung nach dann eingelöst, wenn entweder der Unternehmer einen festzusetzenden, aber im Prinzip willkürlich bestimmten Teil seines Gewinnes an die Arbeiter abtritt oder die Verteilung paritätisch erfolgt. Diese Vorstellung abstrahiert also vollkommen vom Lohnsystem und ist ausschließlich auf eine gerechte Verteilung des erwirtschafteten Sozialprodukts bezogen.

Schließlich hebt ein knappes Drittel dieser Gruppe einen anderen Aspekt hervor: Die Erfahrung gemeinsamer Arbeit (z.B. im Gruppenakkord oder in Arbeitsgruppen) oder das Erleben der Arbeit als Last führen zu einer Problematisierung des Leistungsbegriffs und der Lohnunterschiede. Anders aber als bei der nächsten Gruppe ist die Relativierung noch nicht so weit fortgeschritten, daß sie für alle gleichen

Lohn forderten. Ihr Argument, das sie auf die Fragen hin entwickeln, wonach sich die Lohnhöhe richten sollte und wie sie die vorhandenen Lohnunterschiede einschätzen, daß die Arbeit aller in ihrer Gruppe oder Abteilung nicht die vorhandene Lohndifferenzierung rechtfertige, scheint zudem die beiden anderen Begründungen lediglich vorzubereiten.

5.3.3. Gleichheitsorientierung

Die Erfahrung gemeinsamer Arbeitsmühe läßt bei einer kleinen Gruppe von nur 3 Prozent aller Befragten die leistungsbegründeten Lohnunterschiede gänzlich absolet erscheinen. Diese Gruppe ist zwar marginal, aber gerade deshalb interessant, weil die Befragten als einzige jegliche Lohndifferenzierung negieren, und zweitens, weil auch sie noch belegt, in welchem Ausmaß die Lohnvorstellungen vom Leistungsprinzip getragen werden.

Die Befragten dieser Gruppe nehmen gerade die unterschiedliche individuelle Leistungsfähigkeit zum Anlaß, um zu demonstrieren, daß auch jemand, der sich gehörig anstrengt und seine Kräfte verausgabt, in jedem Fall Leistung erbringt, auch wenn er aufgrund natürlicher biologischer Faktoren nicht dasselbe Ergebnis vorweisen kann wie ein anderer. Aber diese natürlichen Unterschiede im Leistungsvermögen sollen nicht mit geringerer Entlohnung bestraft werden. Für sie zählt einzig, daß jeder Arbeiter arbeiten und d.h. Belastungen und Anforderungen standhalten muß. Arbeit sei letztlich Arbeit, die Leistungsunterschiede fallen nicht ins Gewicht. Diese Argumentation ist also nicht identisch mit solcher, die die gleiche Bedeutung jeder Tätigkeit im Rahmen der betrieblichen Arbeitsteilung postuliert. Solche Überlegungen stellt in diesem Zusammenhang kein Befragter an.

Ihr Leistungsbegriff zielt folglich nicht auf eigene Tüchtigkeit, Leistung und Können, sondern auf Belastung, Verschleiß und Arbeitsmühe. Erst auf der Grundlage der Gleichsetzung von Leistung und unterschiedsloser Arbeit scheint eine prinzipielle Infragestellung vorhandener Lohnunterschiede erlaubt zu sein. Der Zweifel an resp. die Forderung nach gleichem Lohn für alle ist abgesichert durch den - wenn auch vagen - Bezug auf die Leistung.

6. Arbeits- und Lohnorientierung der "gebrochene" Instrumentalismus

Ausgangspunkt der Analyse der Arbeits- und Lohnorientierung war das praktische Verhältnis der Arbeiter zu ihrem Reproduktionsmittel und seinen Rahmenbedingungen. Ihre Erfahrungen, Reflexionen, Erklärungsmuster und Interessen entspringen dem besonderen Charakter der Lohnarbeit als Reproduktionsmittel und des Systems der Konkurrenz als allgemeine Rahmenbedingung ihres Handelns. Arbeits- und Lohnorientierung sind nicht im Sinne einer untersten Stufe einer Hierarchie von Orientierungen zu verstehen, sondern als Momente gesellschaftlichen Bewußtseins. Die bestimmenden Erfahrungen mit der Lohnarbeit als Reproduktionsmittel, die von seiner Untauglichkeit bzw. seinen Mängeln getragen werden, die Beurteilung und Verarbeitung dieser Erfahrungen und ihre Konsequenzen in Form freiwilligen oder unwilligen Verzichts angesichts des stummen Zwangs der Verhältnisse werden ebenfalls in anderen Erfahrungsbereichen und auf weiteren Erfahrungsebenen bestätigt, erweitert und modifiziert. Ihr Inhalt sind organisatorische Kompensations-

formen der akuten Mängel des Mittels Lohnarbeit. ¹⁾ Arbeiter reflektieren ihre Lage und d.h. primär die Tauglichkeit ihres Reproduktionsmittels im Gesamtzusammenhang des Konkurrenzsystems, durch das die Rahmenbedingungen ihres Handelns markiert sind, wenn auch bruchstückhaft und teilweise inkonsistent, aber doch nicht mittels zufälliger ad-hoc-Argumentations- und Legitimationsmuster.

Als wesentliches Ergebnis dieser Analyse ist die Feststellung herauszuheben, daß die Arbeits- und Lohnorientierung der Arbeiter durch einen "gebrochenen" Instrumentalismus charakterisiert ist. Diese Gebrochenheit verdankt sich der inneren, aber widersprüchlichen Logik von Lohnarbeit als Reproduktionsmittel. Der Zwang, sich auf seine Arbeitskraft als Mittel der Bedürfnisbefriedigung beziehen zu müssen, konstituiert die für alle Lohnarbeiter gleichen Dilemmata. Die jeweils spezifischen Eigenschaften des Mittels (Qualifikation, Alter etc.) und seine unterschiedlichen Anwendungsbedingungen, wie etwa Produktionstechnologie, betriebliche Rekrutierungs-, Einsatz- und Gratifikationsstrategien, Arbeitsplatzstrukturen, kurz: die individuelle Stellung in der Konkurrenz, sind jene modifizierenden Faktoren, von den die "Auflösung" der dem Mittel immanenten Widersprüche beeinflusst wird. Der gebrochene Instrumentalismus ist Resultat des Zwangs, sich instrumentell auf die vorgegebenen Reproduktionsbedingungen beziehen zu müssen, gleichzeitig aber auch der Unmöglichkeit, sich mit der Lohnarbeit als Mittel zweckrational, d.h. hier allein dem eigenen Nutzen und Interesse gemäß, verhalten zu können.

1) Ebensowenig wie Arbeits- und Lohnorientierung voneinander getrennt werden können, darf die hier vorgenommene analytische Heraussetzung der Arbeits- und Lohnorientierung als real existierender gesonderter Bereich mißverstanden werden. Insofern innerbetriebliche, gewerkschaftliche und - allerdings abgehobener - politische Interessenartikulation und mehr oder minder institutionalisierte Formen ihrer Durchsetzung wesentliche Einflußfaktoren darstellen, muß sich diese Zusammenfassung als begrenzte verstehen.

Die Gebrochenheit macht sich zunächst geltend beim Selbstverständnis von der eigenen Tätigkeit, von der Stellung als Subjekt des Arbeitsprozesses. Hier zeigt sich, daß der Widerspruch, sich auf das eigene Arbeitsvermögen als Mittel zu beziehen, aber als Subjekt des Arbeitsprozesses die eigenen Fähigkeiten entfalten und in der konkreten Tätigkeit zugleich nicht seine, sondern vorgegebene fremde Zwecke realisieren zu müssen, alle Formen arbeitsinhaltlichen Bezuges bestimmt. Weder ungetrübte Gleichgültigkeit noch ungebrochene Identifikation mit dem Arbeitsinhalt lassen sich empirisch als arbeitsinhaltliche Bezugsweise "rein" konstatieren. Alle Formen sind beeinträchtigt oder maßgeblich bestimmt durch die Unterwerfung unter die Forderung, in der Arbeit die eigenen Fähigkeiten gemäß fremden Zwecken anzuwenden. Arbeitsinhaltliche Entscheidungskompetenz, Dispositionsspielraum, Belastungen und erlittener Verschleiß sind jene Faktoren, die Art und Weise sowie Ausmaß dieser Unterwerfung wesentlich strukturieren. Qualifizierte Facharbeiter halten stärker als einfache und angelernte Arbeiter als Anspruch fest, sich als Subjekt des Arbeitsprozesses begreifen zu wollen. Die Brüchigkeit des Verhältnisses zu ihrer Tätigkeit kommt jedoch deutlich in der Kritik an der auf ökonomische Effizienz bedachten Arbeitsorganisation zum Vorschein. Aber die Kritik negiert keineswegs die ökonomische Zwecksetzung, sondern bemängelt die Diskrepanz zwischen technischer und ökonomischer Rationalität als Zeichen unnötig disfunktionaler Gestaltungsprinzipien der Arbeitsorganisation. Wird in dieser Kritik qualifizierter Facharbeiter die Vorstellung deutlich, sich zumindest partiell als Subjekt des Arbeitsprozesses zu verstehen, dessen konkrete Ausformung von Rentabilitätserwägungen abhängig und der durchaus veränderbar ist, so tendiert die Gruppe der geringer qualifizierten Arbeiter zu der Auffassung, den gesamten Produktionsprozeß und die eigenen Arbeitsbedingungen als natürliche, vorgegebene Voraussetzungen ihrer Tätigkeit und Reproduktion hinzunehmen.

Während allerdings den arbeitsinhaltlichen Momenten im Rahmen der Arbeitsorientierung - entgegen euphorischen Annahmen intrinsischer Arbeitsmotivation - und -zufriedenheit - eher eine sekundäre Rolle zuzuschreiben ist, sind jene Erfahrungen von der (beschränkten) Tauglichkeit des Reproduktionsmittels Lohnarbeit zentral. Die daran anknüpfenden Einschätzungen und Perspektiven variieren je nach den Arbeitsbedingungen, also in Abhängigkeit vom Grad der zu ertragenden Belastungen und des erlittenen Verschleißes der Arbeitskraft. Wesentlich für die gebrochene instrumentelle Orientierung ist, daß in der Beurteilung nicht eine strikte Zweck-Mittel-Kalkulation vorgenommen wird, wie es "reinem" Instrumentalismus entspräche. Vielmehr verflüchtigt sich - vor allem bei der Gruppe einfacher Facharbeiter und Angelernter - die Bedürfnisbefriedigung als Zweck und als Beurteilungskriterium zugleich; im Mittelpunkt der Reflexionen stehen die Erfordernisse, die Arbeitskraft zu regenerieren. Der selbstzerstörerische Charakter der Lohnarbeit, der in gesundheitlichen Schädigungen und vorzeitigem Verschleiß der Arbeitskraft erfahrbar wird, wird als unabänderliches Implikat von Lohnarbeit hingenommen. Kritik entzündet sich allenfalls an besonderen "Auswüchsen" (Schicht- und Akkordarbeit), das dahinterstehende Verwertungsinteresse wird - soweit erkannt - nicht in prinzipielle Kritik transformiert, teils als objektive Bedingung der eigenen Reproduktion verteidigt. Die Gebrochenheit des Instrumentalismus wird insbesondere dort evident, wo als Alternative zur Lohnarbeit lediglich die Flucht aus ihr formuliert wird, zu der allerdings nur die Inanspruchnahme der vorgezogenen Rentenaltersgrenze verhelfen kann. Gerade in den Begründungen dieser Entscheidung zeigt sich, daß Lohnarbeit vom Großteil der Befragten als Verschleiß der eigenen Arbeitskraft und als Nicht-Leben erfahren und verstanden wird. Die weitgehende Unterordnung des Zwecks unter die Erfordernisse des Mittels, die mehr oder minder vollzogene Umkehrung des Zusammenhangs "arbeiten, um zu leben" in "leben, um zu arbeiten" charakterisiert auch das Reproduktionsverhalten und die dort reali-

sierten Ansprüche.

Die Lohnorientierung ist durch die in der Form des Lohnes angelegten Momente, den Bezug auf das Leistungskriterium, den darauf aufbauenden Interpretations- und Legitimationsmuster der eigenen Interessen gekennzeichnet. Leistung als Grundlage und Schranke der Einkommenshöhe, die Formen der Konkurrenz der Arbeiter untereinander und der gemeinsamen Konkurrenz gegenüber dem Kapital bestimmen Erfahrungen und Vorstellungen. Sie beinhalten im wesentlichen die Begrenztheit der eigenen Interessendurchsetzung auf der Basis des Leistungsprinzips, ohne dieses jedoch prinzipiell infrage zu stellen; die Hinnahme, vom individuellen Interesse zumindest partiell abstrahieren zu müssen, als Notwendigkeit, um in der Konkurrenz zum Kapital bestehen zu können; sowie die damit verbundenen Schwierigkeiten, die Konkurrenz untereinander halbwegs in den Griff zu bekommen; ferner die "Einsicht", daß das Verwertungsinteresse gegenüber dem eigenen Reproduktionsinteresse faktisch nicht gleichberechtigt, sondern übergeordnet ist, daß die Arbeiter gezwungen sind zu versuchen, die strukturelle Benachteiligung ihrer Interessen durch Koalitionen (Gewerkschaften) zu kompensieren. Die prinzipielle Diskrepanz zwischen der anzuerkennenden Priorität der Kapitalrentabilität als Voraussetzung der eigenen Interessenrealisierung einerseits und der beschränkten Durchsetzungsmöglichkeiten in der Konkurrenz zum Kapital andererseits führt faktisch zum Verzicht bzw. zur partiellen Zurücknahme der eigenen Reproduktionsinteressen. Der weitere Rückzug auf die Forderung nach leistungsgerechter Entlohnung als Ideal ratifiziert noch einmal den Zwang zum Verzicht und die Unterwerfung des Reproduktionszweck unter die Forderungslogik des Mittels.

Ebensowenig wie der Verschleiß des Arbeitsvermögens, seine ruinösen Folgen für die eigene Person und die Notwendigkeit zur Unterwerfung unter vorgegebene fremde Zwecke in der

eigenen Tätigkeit in die Nähe prinzipieller Kritik führen, werden die Schranken der Einkommensquelle "Lohnarbeit" anders als immanent reflektiert. Im Ausmaß schwankende, freiwillige oder unwillige Anerkennung von Leistung und Rentabilität als ökonomische Entlohnungs- und Orientierungsprinzipien, die Verzicht oder Bescheidung der eigenen Reproduktionsinteressen abverlangen, markieren damit die Gebrochenheit des Instrumentalismus im Rahmen der Lohnorientierung.

Die spezifische Ausprägung der Lohnorientierung hängt maßgeblich von der Art der betrieblichen Lohnpolitik, in der die spezifischen Lohnformen aufgehoben sind, und von der Rolle der betrieblichen Interessenvertretung ab. Obgleich Arbeitergruppen miteinander verglichen worden sind, die hinsichtlich betrieblicher Lohnpolitik und vor allem Schärfe, Intensität und Niveau des betrieblichen Interessenkonflikts erheblich voneinander abweichen bzw. kontrastieren, kommen Differenzen fast ausschließlich in der Betonung einzelner Aspekte zum Vorschein, nicht in durchgängigen, inhaltlich differenten Bezugspunkten. Konflikterfahrenere und in gewerkschaftliche Tarifpolitik traditionell aktiv einbezogene Arbeiter argumentieren durchgängiger und häufiger vor dem Hintergrund des Interessengegensatzes zwischen Arbeitern und Unternehmern, der für sie nicht nur die betriebliche, sondern auch ihre gesellschaftliche Situation strukturiert. Folglich taucht zumeist das Problem in ihrer Perspektive auf, die individuelle Konkurrenz untereinander einschränken und Differenzierungstendenzen und Spaltungsbestrebungen Einhalt zu gebieten. Arbeiter, denen diese Erfahrungen weitgehend fehlen, tragen zwar dieselbe Palette von Argumenten vor, aber nicht, in der gleichen Dichte bzw. Einheitlichkeit. Außerdem - und das verweist gleichzeitig auf die Ursache - wird von diesen Arbeitern der eigene Nutzenstandpunkt stärker hervorgekehrt. Die erfahrenen Unzulänglichkeiten, in der Konkurrenz bestehen zu können, werden häufig entweder dem (allgemein

menschlichen) Eigennutz der Kollegen oder der Willkür der Betriebsleitung zugeschrieben. An vielen Stellen (z.B. Vorgesetzte, Zeitaufnahmen) bleibt die Entgegensetzung der Interessen der Arbeiter und der der Unternehmer auf der unteren Ebene der Betriebshierarchie belassen, das Verwertungsinteresse wird als naturgegebener, alles subsumierender Zwang hingenommen.

Die Bedeutung der Konflikterfahrung und d.h. der entwickelten Form der Konkurrenz zwischen Arbeitern und Unternehmern scheint indessen nicht soweit zu reichen, daß die Leistungsorientierung gravierend durchbrochen, dauerhaft eingeschränkt oder gar aufgehoben würde. Es zeigt sich vielmehr, daß auch die gemeinsame Konkurrenz gegenüber dem Unternehmer - vermittelt über das Lohnsystem - das Leistungsprinzip bestätigt und sogar bekräftigt, wenn auch ambivalent. Die Auseinandersetzung zwischen Arbeitern und Unternehmern erfolgt in der Regel unter legitimatorischen Rekurs auf die Leistung. Die taktische Forderung nach Einschränkung der Lohnunterschiede stellt auf die ebenfalls taktische Notwendigkeit ab, die gemeinsame Position nicht durch zu große Interessendivergenzen aufzuweichen. Umgekehrt erfordert dieselbe Perspektive, die Differenzierung der Löhne nach "objektiven", d.h. von allen Arbeitern als verbindlich anerkannten, Kriterien zu bemessen und das sind Leistungskriterien.

Allerdings sind zwei Ebenen der Konkurrenz zum Unternehmer auseinanderzuhalten: die der über das Lohnsystem vermittelten Konkurrenz und die der Verteilungskonkurrenz, die auf gesellschaftlicher Ebene thematisiert wird. Zusammengefaßt ergibt sich folgendes Bild:

Der Großteil von Arbeitern akzeptiert die im Lohnsystem begründete Leistungsbemessung des Lohnes. Die Erfahrung der Beschränktheit der eigenen Mittel wird entweder willentlich oder unbewußt hingenommen oder mit disfunktionalen Ungerechtigkeiten erklärt, die mit der mangelnden Präzision der Meß- und Bewertungsmethoden, mit menschlichen Unzulänglich-

keiten, zu der auch das egoistische Nutzenmotiv rechnet, oder mit der Machtposition des Unternehmers zusammenhängen. Die Konsequenzen sind je nach gemutmaßter Ursache unterschiedlich; gemeinsam ist ihnen jedoch, daß die abgeleiteten Gegenstrategien, die den Mangel abstellen sollen, stets im Rahmen des die Beschränkungen auferlegenden Lohnsystems realisiert werden sollen. Daß keine umwälzenden Verbesserungen erwartet werden, davon zeugen die formulierten Ideale des "gerechten Lohnes". Gerecht wäre hier, wenn entweder der Lohn eine gesicherte und angemessene Reproduktion gewährleistete oder wenn wirklich die Leistung bezahlt werden würde oder wenn beides der Fall wäre. Nur wenige Arbeiter sprechen bereits hier an, was sonst auf anderer Ebene, d.h. nach einem Perspektivwechsel, artikuliert wird. Der Vergleich der Einkommensquellen eröffnet eine weitergehende Dimension: die der ungerechten Verteilung des produzierten gesellschaftlichen Reichtums. Allerdings führt die offenkundige und als kraß empfundene Ungerechtigkeit nun nicht zu einer offensiven Forderung nach Umverteilung, An anderer Stelle wurde aufgezeigt, daß die meisten Arbeiter dieses Postulat als legitim ansehen, aber doch in die Begründungen die Folgen einbeziehen. Gewinn ist nicht nur Revenue des Unternehmers, sondern eben zu investierendes Kapital und damit Voraussetzung der eigenen Einkommensquelle. Dieser Zirkel wird nur selten zu überwinden versucht oder einfach ignoriert. Es bleibt die zweischneidige Forderung: Umverteilung aus Gründen der Gerechtigkeit - und daß damit auch ein besseres Leben gemeint wird, ist allenfalls implizit darin enthalten.

Unterschiede in der Lohnorientierung sind mithin Resultat der spezifischen (Konflikt-)Erfahrungen. Sie zeigen sich in der unterschiedlichen Betonung der wahrgenommenen Bedingungen und Beschränkungen der Einkommensquelle "Lohnarbeit" sowie in der Berücksichtigung der Konkurrenzaspekte. An Konflikterfahrung reicheren Arbeitern dient der konflikt-

torische Interessengegensatz zwischen Arbeitern und Unternehmern durchgängiger, konsistenter als Erklärungsmodell ihrer betrieblichen und gesellschaftlichen Situation; der Interessenkonflikt erscheint als eine durchaus legitime Form, die eigenen Interessen in der Konkurrenz zum Unternehmer durchzusetzen, und die Suspendierung der individuellen Konkurrenz als notwendiges Implikat dieser Form. Jenseits dieser differentiellen Interessenorientierung weisen alle Arbeiter relativ einheitliche Lohnvorstellungen auf.

Literaturverzeichnis

- Altwater, E.: Zu einigen Problemen des Staatsinterventionismus. In: Probleme des Klassenkampfes. H. 3. Mai 1972. S. 1-53.
- Baethge, M. et al.: Sozialpolitik und Arbeiterinteresse. Eine empirische Untersuchung der Bedingungen und Grenzen staatlicher Arbeitsförderungs politik und ihre Verarbeitung durch die betroffenen Arbeitskräfte - am Beispiel Umschulung. SOFI (Göttingen). Frankfurt 1976.
- Bahr dt, H.P.: Wurzeln und Widersprüche der Einstellung zur Arbeit in Industriegesellschaften. In: Von der Arbeit. Hannover 1968.
- Beckenbach, N. et al.: Klassenlage und Bewußtseinsformen der technisch-wissenschaftlichen Lohnarbeiter. Zur Diskussion über die "Technische Intelligenz". Frankfurt 1973.
- Berger, H.: Untersuchungsmethode und soziale Wirklichkeit. Eine Kritik an Interview und Einstellungsmessung in der Sozialforschung. Frankfurt 1974.
- Bergmann, J. et al.: Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen. Frankfurt-Köln 1975.
- Bierbaum, Chr. et al.: Bewußtsein der Lohnabhängigen 1975/76. In: Beiträge zum wissenschaftlichen Sozialismus. Sonderheft "Tendenz-Wende? Bundesrepublik 1976". Westberlin 1976. S. 80-103.
- Bierbaum, Chr. et al.: Ende der Illusionen? Bewußtseinsänderungen in der Wirtschaftskrise. Frankfurt-Köln 1977.
- Blauner, R.: Alienation an Freedom. The Factory Worker and His Industry. Chicago-London (5. Aufl.) 1970.
- Bourdieu, P.: Zur Soziologie der symbolischen Formen. Frankfurt 1974.
- Brandenburg, A.G. et al.: Betriebliche Leistungsnormen im Wandel. In: Soziale Welt. Jg. 24. H. 1/1973. S. 25-59.
- Brandt, G. et al.: Normative Bestimmungen des Arbeiterbewußtseins. Hekt. Manusk. Frankfurt o.J.
- Bruggemann, A.: Zur Unterscheidung verschiedener Formen von "Arbeitszufriedenheit". In: Arbeit und Leistung. 28. Jg., 1974, S. 281-284.
- Bruggemann, A. et al.: Arbeitszufriedenheit. Schriften zur Arbeitspsychologie. Nr. 17. Bern 1975.
- Bunz, A.R. et al.: Qualität des Arbeitslebens. Soziale Kennziffern zu Arbeitszufriedenheit und Berufschancen. Als Forschungsauftrag d. BM für Arbeit und Sozialordnung erst. v. Institut für angewandte Sozialwissenschaft. Bonn-Bad Godesberg 1973.

- Deppe, F.: Das Bewußtsein der Arbeiter. Studien zur politischen Soziologie des Arbeiterbewußtseins. Köln 1971.
- Deppe, F./Lange, H.: Zur Soziologie des Arbeiter- und Klassenbewußtseins. Ein kritischer Literaturbericht (2. Teil) In: Das Argument 62. 12. Jg. (1970). S. 803-821.
- Eckart, Chr. et al.: Soziale Ungleichheit und materielle Ansprüche. Veränderungen der Interessenorientierung von Arbeitern und Angestellten - Forschungsbericht. IfS (Frankfurt). Frankfurt 1974.
- Eckart, Chr. et al.: Arbeiterbewußtsein, Klassenzusammensetzung und ökonomische Entwicklung. Empirische Thesen zum "instrumentellen Bewußtsein.". In: Gesellschaft. Beiträge zur Marx-schen Theorie. 4. Frankfurt 1975. S. 7-64.
- Freiburghaus, D.: Zentrale Kontroversen der neueren Arbeitsmarkttheorie. In: Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik. Hrsg. v. M. Bolle. Opladen 1976. S. 71-91.
- Freiburghaus, D./Schmid, G.: Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten. Darstellung und Kritik neuerer Ansätze mit besonderer Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Konsequenzen. In: Leviathan. Jg. 1975. H. 3. S. 417-448.
- Friedeburg, L.v.: Soziologie des Betriebsklimas. Studien zur Deutung empirischer Untersuchungen in industriellen Großbetrieben. Frankfurter Beiträge zur Soziologie. Bd. 13. Frankfurt (2. Aufl.) 1966.
- Fuchs, W.: Empirische Sozialforschung als politische Aktion. In: Soziale Welt. Jg. 21/22. 1970/1971. H. 1. S. 1-17.
- Goldthorpe, J.H.: Einstellungen und Verhaltensweisen von Fließbandarbeitern in der Automobilindustrie. In: Berufssoziologie. Hrsg. v. Th. Luckmann u. W.M. Sprondel. Neue Wissenschaftliche Bibliothek. Bd. 55. Köln 1972. S. 71-89.
- Goldthorpe, J.H. et al.: Der "wohlhabende" Arbeiter in England. 3. Bde. München 1970/1971.
- Groskurth, P.: Arbeitszufriedenheit als normatives Problem. In: Arbeit und Leistung. 28. Jg. 1974. S. 285-288.
- Groskurth, P./Volpert, W.: Lohnarbeitspsychologie. Berufliche Sozialisation: Emanzipation zur Anpassung. Frankfurt 1975.
- Hack, L. et al.: Klassenlage und Interessenorientierung. Zum Konstitutionsprozeß der Bewußtseinsstrukturen junger Industriearbeiter. In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 1. 1/1972. S. 15-30.

- Hahn, E.: Bemerkungen zur Dialektik von Spontanität und Bewußtheit, bezogen auf die Entwicklung des sozialistischen Bewußtseins. In: Wissenschaftliche Zeitschrift der Humboldt-Universität zu Berlin. Gesellschafts- und sprachwissenschaftliche Reihe. Jg. XX/1971. H. 6. S. 755-759.
- Hahn, E.: Materialistische Dialektik und Klassenbewußtsein. Konsequenz. Beiträge zur marxistisch-leninistischen Theorie und Praxis. Sonderheft 1. 1972.
- Hanhart, D.: Das Freizeitverhalten von Arbeitern. In: Soziologie der Freizeit. Hrsg. v. E.K. Scheuch u. R. Meyersohn. Neue Wissenschaftliche Bibliothek. Bd. 46. Köln 1972. S. 230-242.
- Hartmann, H.: Überblick über den Forschungs- und Diskussionsstand. (Arbeitserfahrung, Konfliktpotential und gesellschaftliches Bewußtsein industrieller Arbeitnehmer.) Thesen zum Themenbereich Arbeit, 18. Deutscher Soziologentag in Bielefeld vom 28.9.-1.10.1976.
- Herding, R.: Technischer Fortschritt und Arbeiterbewußtsein. Zur Interpretation und Kritik einiger Ergebnisse der Kern-Schumann-Studie im Bezugsrahmen der Marxschen Analyse des Produktionsprozesses. Vervielf. Manuskript. Frankfurt o.J.
- Herkommer, S.: Gesellschaftsbild und politisches Bewußtsein. Gegen affirmative und defensive Sozialforschung. In: Das Argument 50. Sonderband zum 10. Jg. 1969. S. 208-222.
- Herkommer, S.: Vom Elend der Industriesoziologie. Kritische Bemerkungen zu neueren Forschungsansätzen. In: SOPO 16. Feb. 1972. S. 71-87.
- Herkommer, S.: Stellung im gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß und Bewußtsein als Vermittlungszusammenhang. Thesen zum Themenbereich Arbeit, 18. Deutscher Soziologentag in Bielefeld vom 28.9.-1.10.1976.
- Herzberg, F.: Work and the Nature of Man. Cleveland-New York (4. Aufl.) 1971.
- Herzberg, F.: Motivation, Arbeitsmoral. In: Psychologie heute. 2. Jg., H. 3. März 1975. S. 62-68.
- Herzberg, F. et al.: The Motivation to Work. New York 1959.
- Hoffmann, E.-W.: Arbeitsqual und industrielle Aggression. In: Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential. Festschrift für M.E. Graf zu Solms-Roedelheim. Hrsg. v. M. Osterland. Frankfurt-Köln 1975. S. 107-123.
- Holz kamp-Osterkamp, U.: Grundlagen der psychischen Motivationsforschung 1. Texte zur Kritischen Psychologie. Bd. 4/1. Psychologisches Institut der FU Berlin. Frankfurt-New York 1975.

- Hopf, Chr./Hopf, W.: Gleichgültigkeit und Identifikation als Kategorien der Analyse von Klassenbewußtsein. In: Probleme des Klassenkampf. 22. 6. Jg., 1976. Nr. 1. S. 67-100.
- IMSF (Frankfurt): Klassenstruktur und Klassenbewußtsein in der BRD. Referate und Diskussionsbeiträge der Wissenschaftlichen Tagung des Instituts für Marxistische Studien und Forschungen. Frankfurt/M., vom April 1973. Frankfurt 1974.
- Jaeger, H.: Arbeitsbericht 1 des Teilprojektes H: Politisches und gesellschaftliches Bewußtsein von Arbeitern. SFB 22 "Sozialisations- und Kommunikationsforschung". Forschungsbericht 6. SFZ mit SFB der Universität Erlangen-Nürnberg. Nürnberg o.J.
- Jaeger, H. et al.: Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern. Arbeitsbericht 2 des Teilprojektes XIX. SFB 22 "Sozialisations- und Kommunikationsforschung". Forschungsbericht 29. SFZ mit SFB der Universität Erlangen-Nürnberg. Nürnberg 1972.
- Kahn, R.: The Meaning of Work. In: Campbell, A./Converse, Ph. (Ed.): The Human Meaning of Social Change. New York 1972.
- Kern, H./ Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. 2 Bde. Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland. Bd. 8. Frankfurt 1970.
- Kern, H. /Schumann, M.: Zum politischen Verhaltenspotential der Arbeiterklasse. In: Gesellschaftsstrukturen. Hrsg. v. K. Meschkat u. O. Negt. Frankfurt 1973. S. 130-160.
- Kretzschmar, A. /Wenzke, G.: Der Arbeiter im Zerrspiegel der bürgerlichen Soziologie. In: DZfPh. 21. Jg. 12/1973. S. 1452-1469.
- Kudera, W. et al.: Zum gesellschaftlichen und politischen Bewußtsein von Arbeitern. Zwischenbericht eines empirischen Forschungsprojekts. In: Soziale Welt. Jg. 27/1976. H. 2. S. 232-259.
- Kudera, W. et al.: Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern. Abschlußbericht. SFZ mit SFB 22 der Universität Erlangen-Nürnberg. Nürnberg 1976.
- Lau, Chr.: Zugänge zur Wirklichkeit: Methodeninnovation im DFG-Forschungsschwerpunkt Industrie- und Betriebssoziologie. In: Soziale Welt. Jg. 28/1977. H. 1/2. S. 144-166.

- Lempert, F./Thomssen, W.: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein. Untersuchung über berufliche Werdegänge, soziale Einstellungen, Sozialisationsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industrielehrlinge. Bd. 1. Veröff. d. Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung. Stuttgart 1974.
- Leontjew, A.N.: Probleme der Entwicklung des Psychischen. Berlin 1973.
- Lutz, B.: Krise des Lohnanreizes. Ein empirisch-historischer Beitrag zum Wandel der Formen betrieblicher Herrschaft am Beispiel der deutschen Stahlindustrie. Frankfurt-Köln 1975.
- Lutz, B./Schmidt, G.: Industriesoziologie. In: Handbuch der empirischen Sozialforschung. Bd. 8. Hrsg. v. R. König. Stuttgart (2., völlig neubearb. Aufl.) 1977. S. 101-262.
- Marx, K.: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Dritter Band. MEW. Bd. 25. Berlin 1964.
- Mendius, H.-G./Sengenberger, W.: Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik. Zur Entstehung und Verfestigung von Arbeitsmarktsegmentation. In: Betrieb-Arbeitsmarkt-Qualifikation I. Arbeiten des ISF München. Frankfurt 1976. S. 15-81.
- Mosler, V. et al.: Die Funktionen leistungsbezogener Lohnsysteme und die Bestimmungsgründe ihres Wandels. Zwischenbericht über den Stand der Arbeiten am Forschungsprojekt. IfS (Frankfurt). Frankfurt 1973.
- Müller, G. et al.: Abschlußbericht des Projektes "Ökonomische Krisentendenzen im gegenwärtigen Kapitalismus". Max-Planck-Institut zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt. Starnberg 1976.
- Neuberger, O.: Theorien der Arbeitszufriedenheit. Sozioökonomie. 7. Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1974.
- Neuberger, O.: Messung der Arbeitszufriedenheit. Verfahren und Ergebnisse. Sozioökonomie. 8. Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1974.
- Neuendorff, H.: Der Begriff des Interesses. Eine Studie zu den Gesellschaftstheorien von Hobbes, Smith und Marx. Frankfurt 1973.
- Neuendorff, H.: Zu einigen theoretischen und methodologischen Problemen der Bewußtseinsanalyse - Bemerkungen zum Deutungsmusteransatz auf dem Hintergrund der Kritik der Konzeption von Bewußtseinsanalyse von Herkommer u.a. Thesenpapier für die Sitzung der industriesoziologischen Sektion der DGS am 3./4.6.1977 in Kassel.

- Neuendorff, H./Sabel, Ch.: Zur relativen Autonomie der Deutungsmuster. Thesen zum Themenbereich Arbeit. 18. Deutscher Soziologentag in Bielefeld vom 28.9.-1.10.1976.
- Osterland, M.: Innerbetriebliche Arbeitssituation und außerbetriebliche Lebensweise von Industriearbeitern. In: Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential. Festschrift f. M.E. Graf zu Solms-Roedelheim. Hrsg. v. M. Osterland. Frankfurt-Köln 1975. S. 167-184.
- Piore, M.J.: Notes for a Theory of Labor Market Stratification. Massachusetts Institute of Technology. Department of Economics. Working Paper. Nr. 95. Cambridge, Mass. 1972.
- Piore, M.J.: On the Technological Foundations of Economic Dualism. Massachusetts Institute of Technology. Department of Economics. Working Paper. Nr. 110. Cambridge, Mass. 1973.
- Piore, M.J.: Upward Mobility, Job Monotony, and Labor Market Structure. In: Work and the Quality of Life. Resource Papers for Work in America. Ed. by J. O. Toole. Cambridge, Mass.-London 1976. S. 73-87.
- Popitz, H. et al.: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. "Soziale Forschung und Praxis", hrsg. von der Sozialforschungsstelle a.d. Universität Münster (Dortmund). Bd. 17. Tübingen (2., unveränd. Aufl.) 1961.
- Projekt Klassenanalyse: Materialien zur Klassenstruktur der BRD. Erster Teil. Theoretische Grundlagen und Kritiken. Studien zur Klassenanalyse. 3. Berlin 1973.
- Prott, J.: Industriearbeit bei betrieblichen Umstrukturierungen. Soziale Konsequenzen, Interessenvertretung und Bewußtseinsstrukturen. Schriftenreihe Stiftung Mitbestimmung, Hans-Böckler-Gesellschaft. Köln 1975.
- Prigge, W.-U.: Entwicklungstendenzen der Arbeitswissenschaft. In: Soziale Welt. Jg. 26. H. 3/1975. S. 251-275.
- Offe, C.: Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Mechanismen der Statusverteilung in Arbeitsorganisationen der industriellen "Leistungsgesellschaft". Frankfurt-Köln (4. Aufl.) 1975.
- Regini, M./Reyneri, E.: Akkord, Lohn, Qualifikation als Kampfinhalte italienischer Arbeiter. Schriften zum Klassenkampf. Nr. 30. München 1973.
- Scharmann, Th.: Der Industriebürger. Gesellschaftliche Orientierung und berufliche Einstellung junger Arbeiter und Angestellter. Der junge Arbeiter. Studien zu einer Genealogie des Industriebürgers. Bd. III. Bern-Stuttgart-Wien 1976.

- Schelsky, H.: Die Bedeutung des Schichtungsbegriffs für die Analyse der gegenwärtigen deutschen Gesellschaft. In: Ders.: Auf der Suche nach der Wirklichkeit. Gesammelte Aufsätze. Düsseldorf-Köln 1965. S. 331-336.
- Schelsky, H.: Gesellschaftlicher Wandel. In: Ders.: Auf der Suche nach der Wirklichkeit. Gesammelte Aufsätze. Düsseldorf-Köln 1965. S. 337-351.
- Schelsky, H.: Die Bedeutung des Klassenbegriffs für die Analyse unserer Gesellschaft. In: Ders.: Auf der Suche nach der Wirklichkeit. Gesammelte Aufsätze. Düsseldorf-Köln 1965. S. 352-388.
- Schmidt, R.: Konflikterfahrung und Konfliktbewußtsein. Der bayerische Metallarbeiterstreik von 1954 und seine Auswirkungen auf die Interessenorientierung von Arbeitern. Erlangen (Diss.) 1975.
- Schmiede, R./Schudlich, E.: Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland. Eine historisch-theoretische Untersuchung zum Verhältnis von Lohn und Leistung unter kapitalistischen Produktionsbedingungen. Forschungsberichte des IfS (Frankfurt). Frankfurt 1976.
- Schumann, M. et al.: Am Beispiel der Septemberstreiks - Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse? Eine empirische Untersuchung. Schriftenreihe des SOFI (Göttingen). Frankfurt 1971.
- Schumann, M./Wittemann, K.P.: Tendenzwende im Arbeiterbewußtsein? Überlegungen zum Bewußtsein und Verhalten der Arbeiter in einer veränderten gesellschaftlichen Lage. In: Frankfurter Hefte. Sonderheft Arbeitswelt. 32. Jg., H. 4. April 1977. S. 69-74.
- Sievert, H.-W.: Arbeits- und Berufseinstellung junger Industriearbeiter. In: Vom Proletariat zum Industriebürger. Hrsg. v. Th. Scharmann u. E. Roth. Bern-Stuttgart-Wien 1976. S. 147-173.
- Thomssen, W.: Einige Aspekte der Analyse von Deutungsmustern. Thesenpapier für die Sitzung der industriesoziologischen Sektion der DGS am 3./4.6.1977 in Kassel.
- Tjaden-Steinhauer, M.: Gesellschaftstheoretische Aspekte der Bewußtseinsanalyse. Ansätze einer Theorie gesellschaftlichen Bewußtseins. In: Hülst, D. et al.: Methodenfragen zur Gesellschaftsanalyse. Zum Verhältnis von gesellschaftlicher Konstitution und sozialwissenschaftlicher Erkenntnis. Frankfurt 1973. S. 73-106.
- Tjaden-Steinhauer, M.: Das Gesellschaftsbewußtsein der Arbeiter. Umriss einer theoretischen Bestimmung. Köln 1975.

- Uledow, A.K.: Die Struktur des gesellschaftlichen Bewußtseins. Eine soziologisch-theoretische Untersuchung. Berlin 1972.
- Ulich, E. et al.: Neue Formen der Arbeitsgestaltung. Möglichkeiten und Probleme einer Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens. Forschungsprojekt des RKW. Frankfurt 1973.
- Wald, R.: Industriearbeiter privat. Eine Studie über Lebensformen und Interessen. Stuttgart 1966.
- Walton, R.E.: Alienation and Innovation in the Workplace. In: Work and the Quality of Life. Resource Papers for Work in America. Ed. by J. O'Toole. Cambridge, Mass.-London 1976. S. 227-245.
- Work and the Quality of Life. Resource Papers for Work in America. Ed. by J. O'Toole. Prepared under the auspices of the W.E. Upjohn Institute for Employment Research. Cambridge, Mass.-London 1976.
- Zink, K.J.: Differenzierung der Theorie der Arbeitsmotivation von F. Herzberg zur Gestaltung sozio-technologischer Systeme. Frankfurt-Zürich 1975.

Lebenslauf

Am 5.12.1947 wurde ich als Sohn der Eheleute Josef und Lucia Ruff in Witterda geboren. Von 1954 bis 1958 besuchte ich die Volksschule in Bochum-Gerthe und in Krefeld-Linn, anschließend den mathematisch-naturwissenschaftlichen Zweig des Gymnasiums Fabricianum in Krefeld-Uerdingen. 1966 legte ich dort die Reifeprüfung ab. Vom SS 1967 bis zum SS 1972 studierte ich in Marburg Soziologie, Politik und Erziehungswissenschaft und schloß das Studium mit der Prüfung des Magister Artium ab. Seit 1973 bin ich an der Universität Erlangen-Nürnberg als Verwalter einer wissenschaftlichen Assistentenstelle beschäftigt.

Am 1.1.1977 wurde das erste Mal der "Bayerische
Landesrat" in München gegründet. Der Rat hat
seine Aufgabe in der Verwaltung der Bundes-
länder, insbesondere der Bundesländer, die
nicht in der Bundesrepublik Deutschland sind.
Der Rat hat die Aufgabe, die Interessen der
Bundesländer in der Bundesrepublik Deutschland
zu vertreten. Der Rat hat die Aufgabe, die
Interessen der Bundesländer in der Bundesrepublik
Deutschland zu vertreten. Der Rat hat die
Aufgabe, die Interessen der Bundesländer in
der Bundesrepublik Deutschland zu vertreten.

HARRY BUNGSCHÉ
offsetdruck
8521 BUBENREUTH